

# ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Gaceta digital disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>



44-2020

Año XLIV

2 de noviembre de 2020

## CONSEJO UNIVERSITARIO

Página

EN CONSULTA

COMISIÓN DE DOCENCIA Y POSGRADO. Dictamen CDP-11-2020. Modificación del artículo 20 del <i>Reglamento de régimen académico y servicio docente</i> .....	2
COMISIÓN DE DOCENCIA Y POSGRADO. Dictamen CDP-12-2020. Modificación del artículo 42 ter del <i>Reglamento de régimen académico y servicio docente</i> .....	8

**MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 20 DEL REGLAMENTO  
DE RÉGIMEN ACADÉMICO Y SERVICIO DOCENTE**

*Acuerdo de la sesión N.º 6435, artículo 5, del jueves 22 de octubre de 2020*

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. La *Constitución Política*, sobre la regulación de la contratación laboral, en los artículos 56 y 192 establece, sucintamente, el trabajo como derecho del individuo en un marco de condiciones que no menoscaben la libertad y la dignidad de la persona, y que los servidores públicos deben ser nombrados con base en idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por causales fundamentadas.
2. El *Código de Trabajo*, en los artículos 26 y 27, regula el uso de los contratos de plazo fijo o de obra determinada, que contemplan un conjunto de normas que propician la aplicación del llamado “principio de continuidad de la relación laboral”, según el cual el derecho de trabajo crea normas e instituciones, con el fin de promover la permanencia en el tiempo de las relaciones de trabajo, estableciendo así una preferencia de carácter legal de los contratos de tiempo indeterminado por sobre los contratos de plazo fijo o de obra determinada.
3. El *Estatuto Orgánico*:
  - i. en sus artículos: 49, inciso d); 94, inciso k bis); 106, inciso i); 112, inciso m), y 175 define, en materia de gestión del recurso humano docente, las funciones de supervisión del vicerrector de Docencia, las funciones de los decanatos y las funciones de las direcciones en lo relacionado con los nombramientos del personal interino docente.
  - ii. en artículo 176, establece dos clases de profesores(as): las incluidas en régimen académico y las que están fuera de este régimen. Las clases que pertenecen a régimen académico son: instructor, profesor adjunto, profesor asociado y catedrático. Las que están fuera de régimen son: retirado, emérito, interino, *ad honorem*, invitado y visitante.
4. En el V, VI y VII congresos universitarios de la Universidad de Costa Rica, se presentaron diversas resoluciones referidas al interinazgo docente, las cuales han sido tomadas como insumos en el análisis de la temática, a saber:
  - Resolución N.º 27 – IV Congreso 1980: *Situación laboral del personal docente interino*
  - Resolución N.º 12 – V Congreso 1990: *Desinterinización*
  - Resolución N.º 23 – VI Congreso 2002: *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*
- Resoluciones Congreso 2014: *Nos reservamos el derecho de admisión: el interinazgo en la UCR (EGH 9) y Hacia una solución del problema del interinazgo docente en la UCR (EGH 60).*
5. En las *Políticas institucionales 2016-2020*, en el VI Eje: *Talento humano*, señala las siguientes políticas:
  - 6.2. *Crearé, asignaré y consolidaré plazas docentes, con base en criterios de equidad entre áreas y unidades académicas, tomando en consideración la priorización, la justificación y el grado de avance de los Planes de Desarrollo Académico y los requerimientos reales de plazas docentes, especialmente para disminuir la condición de interinazgo del talento humano.*
  - 6.3. *Retendrá al talento humano docente con nombramiento interino, con amplia trayectoria y reconocidos méritos académicos, mediante la apertura de concursos de plazas consolidadas disponibles en las unidades académicas.*
  - 6.4. *Avanzará en el proceso de mejorar las condiciones laborales de docentes en condición de interinazgo, garantizando el nombramiento con continuidad a quienes hayan gozado de nombramientos en jornadas mínimas de ¾ de tiempo completo durante dos ciclos lectivos por año, en al menos dos años consecutivos.*
  - 6.5. *Disminuirá el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de ¾ de tiempo completo durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.*
6. En las *Políticas Institucionales 2021-2025*<sup>1</sup>, en el Eje VI: *Talento humano*, se indican los siguientes políticas y objetivos:
 

**Política: 6.1.** *Contará con el talento humano de más alto nivel y promoverá su crecimiento profesional, permanencia, desempeño como fuente principal de excelencia institucional, para el cumplimiento de sus fines y propósitos.*

1. Aprobadas en la sesión N.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2020, publicada en el Alcance *La Gaceta Universitaria* 13-2020, del 17 de marzo de 2020.

**Objetivos:**

**6.1.3** Establecer requisitos mínimos de idoneidad y criterios de evaluación de las personas profesionales que se nombren para ocupar plazas, de manera interina, en docencia, investigación y acción social.

**6.1.5** Desarrollar las habilidades y destrezas académico-administrativas de las autoridades para mejorar los procesos de gestión universitarios.

**Política:** 6.2 Disminuirá el interinato institucional.

**Objetivos:**

**6.2.1** Favorecer la consolidación de plazas docentes de apoyo para disminuir el interinato.

**6.2.2** Disminuir el interinato institucional, mediante la apertura de concursos de plazas libres disponibles en las unidades académicas, dando prioridad al personal con amplia trayectoria en la unidad, reconocidos méritos académicos y buen desempeño en sus labores.

**6.2.3** Avanzar en el proceso de mejora de las condiciones laborales de docentes en condición de interinato, garantizando, en ese sentido, el nombramiento con continuidad en aquellos casos en que presupuestariamente sea factible.

**Política:** 6.5 Reforzará el vínculo y la identificación institucional del personal universitario que labora a tiempo parcial en la Institución.

**Objetivos:**

**6.5.2** Desarrollar un mecanismo para reconocer los aportes al quehacer académico del personal docente que labora a tiempo parcial.

7. En el artículo 20, del Reglamento de régimen académico y de servicio docente se establece:

*El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el periodo que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso, o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal (...).*

8. En el transcurso del estudio que realiza la Comisión de Docencia y Posgrado del Consejo Universitario, se sumaron contenidos relacionados con la temática, de manera que el caso de *Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos* (CPA-P-11-007) contempla el estudio de los siguientes asuntos:

- Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente (CU-P-01-04-35 del 3 de abril de 2001).

- Informe del congelamiento de plazas docentes y administrativas de la Universidad de Costa Rica, en cumplimiento del acuerdo de la sesión 4709, artículo 4, inciso f) del 9 de abril de 2002 (CU-P-02-09-111).

- La Resolución N.º 23 del VI Congreso Universitario: "El profesor interino en la Universidad de Costa Rica", la cual es conocida mediante la propuesta PM-DIC-03-12, en sesión N.º 4836, artículo 3, del 13 de octubre de 2003, en la cual se acordó trasladar esta resolución a la Comisión de Administración y Presupuesto, como insumo del estudio "Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente".

- Estudiar el mecanismo empleado por la Oficina de Recursos Humanos para definir y calcular el tiempo servido, en especial para el personal en condición de nombramiento interino, y proponga reformas a dicho mecanismo (CAP-P-10-011 del 12 de abril de 2010).

- Demandas del personal docente interino (CPA-P-12-004 del 15 de marzo de 2012).

- CDP-P-16-002<sup>2</sup>: correspondiente a la ponencia *Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR* (EGH-9).

- CDP-P-16-003<sup>3</sup>: *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR* (EGH-60).

9. En sesión N.º 5675 del Consejo Universitario se conoció el dictamen CPA-DIC-12-015, en la cual se acuerda devolver el dictamen sobre la situación de los funcionarios docentes interinos para que se tomen en consideración las observaciones expresadas en el plenario.

10. Desde una perspectiva general, la situación del interinato es más que un problema estadístico, es un problema humano, en el que ha existido una confusión entre lo académico y lo laboral, generalizado en la Universidad, la cual ha llevado a distinguir en un régimen de derechos laborales entre servidor en propiedad y servidor interino, situación discriminatoria desde el punto de vista jurídico e injusta desde la perspectiva ética.

11. La situación del personal en interinato obedece a un problema estructural, que afecta a toda la comunidad universitaria en su quehacer y en sus múltiples dimensiones, las soluciones que se planteen no es posible tramitarlas "de un plumazo"; es decir, de manera expeditiva, pero sí depende de decisiones para definir y dictar políticas universitarias del más alto nivel,

2. Pase con fecha 4 de octubre de 2016.

3. Pase con fecha 4 de octubre de 2016.

en el que exista verdaderamente voluntad, identificación e involucramiento de la Administración universitaria para ejecutar las acciones respectivas.

12. Para entender, interpretar y aplicar el cuadro conceptual y cuantitativo que describe el fenómeno del interinazgo en la Institución, con el propósito de resolverlo, se hace necesaria la implementación creativa de un conjunto de actos administrativos, de complejidad eminentemente política, que pasa por retomar la política institucional de recursos humanos, de remuneración, de reconocimiento y estímulos.
13. *En los acuerdos históricos tomados por el Consejo Universitario, el tema sobre interinazgo universitario ha sido ampliamente abordado. En sus reflexiones predominan aspectos como el presupuestario, la creación o puesta en marcha de políticas de desinterinización, las competencias de las autoridades para concretar las políticas diferenciadas por sector, sea administrativo o docente.*
14. La norma superior institucional establece propósitos y principios referidos al ideal del personal que se espera asuma la función docente en la Institución. Sin embargo, es posible observar en la práctica un nivel elevado de flexibilidad, que cae en lo discrecional, para operacionalizar el cumplimiento de los propósitos y fines enunciados en el *Estatuto Orgánico*.
15. En buena medida, la contratación temporal para hacer nombramientos docentes en condición de interinato se ha utilizado para el desarrollo de actividades regulares y permanentes, y no para sustitución en nombramientos de plazo fijo, o como caso de excepción, bajo el fundamento que suple diversas necesidades temporales de la Institución como la norma lo establece en el artículo 20 del *Reglamento de régimen académico y servicio docente*.
16. El sistema actual de reclutamiento docente no responde a las necesidades institucionales. Uno de los puntos críticos del procedimiento de contratación actual es que la Institución no tiene una categoría de contratación previa a ingreso en régimen académico, que, por un lado, permita a las unidades académicas poner a prueba a aquellas personas que tienen interés en vincularse de forma permanente a esa unidad y con un potencial para el desarrollo de un proyecto de vida vinculado a la academia. Por otro lado, desde la perspectiva de la persona interesada, no existe una categoría de contratación que la faculte a desarrollar su potencial académico en un marco de condiciones de trabajo estable y el logro de productividad académica, expresada en publicaciones, investigación, docencia y acción social.
17. Es necesario atender con prioridad el ingreso y consolidación de personal docente a la UCR mediante un proceso de selección riguroso, en procura de garantizar el cumplimiento del artículo 5, inciso e), del *Estatuto Orgánico*, que establece como una función de la Universidad: “Formar personal idóneo que se dedique a la enseñanza, las humanidades, las ciencias, la tecnología, las artes y las letras, para que participe eficazmente en el desarrollo del sistema de educación costarricense”.
18. El aumento de este tipo de nombramientos interinos que adquieren “estabilidad impropia” no es conveniente ni para el personal docente ni para la Institución. En el largo plazo, esta tendencia podría tener un impacto negativo en la calidad académica en la Universidad, **al impedir la consolidación del relevo académico plenamente identificado con la misión de la Universidad**, con las adecuadas condiciones laborales y motivación para desarrollar su quehacer.
19. El texto propuesto de la modificación normativa al artículo 20, del *Reglamento de régimen académico y servicio docente*, incorpora mediante la definición de modalidades de contratación de la población docente en condición de interinato los siguientes elementos:
  - a) La necesidad de que las unidades académicas mantengan separadas las modalidades de contratación, de tal manera que haya claridad de los recursos disponibles en cada unidad académica.
  - b) La posibilidad de monitorear la condición de uso de las plazas y el manejo de la situación presupuestaria, debido a que las unidades académicas asignan indistintamente los nombramientos interinos a plazas libres o plazas de sustitución, de ahí que a veces no resulta obvio para la unidad cuando una plaza ha estado ocupada interinamente más de lo reglamentario.
  - c) La posibilidad de nombrar, en la modalidad temporal, a aquel personal interino necesario para suplir necesidades imprevistas en las unidades académicas, para hacerle frente a las demandas de ofrecer carreras que no son permanentes, situaciones que determinan que las jornadas o plazas usadas para estos fines no se pueden consolidar, ya que restaría flexibilidad a las unidades académicas.
  - d) La propuesta considera la necesidad de deslindar y depurar las estadísticas de contratación docente en interinato mediante las distintas modalidades de contratación laboral:
    - docentes que hacen reemplazos o sustituciones con nombramientos a plazo fijo,
    - docentes que tienen su situación laboral resuelta fuera de la Universidad, pero tanto a la unidad académica contratante como al profesional mismo les interesa tener un vínculo parcial en la docencia (1/4 de tiempo o menos); es decir, colaboran con la docencia, pero la academia no es su proyecto profesional-laboral principal. Esta población docente es necesaria para la UCR porque permite incorporar en la enseñanza aspectos relativos a la

práctica profesional del mundo laboral. Este tipo de nombramientos es muy importante en algunas unidades académicas, como la Escuela de Tecnologías en Salud, Escuela de Medicina, la Facultad de Derecho, algunas escuelas de Ingeniería y la Escuela de Administración de Negocios, entre otras;

- docentes que la unidad académica nombra para resolver las necesidades regulares de docencia y que, en muchas ocasiones, sirve para poner a prueba a este personal docente para su eventual concurso para ingreso a régimen académico. Sin embargo, en algunas ocasiones, estos nombramientos se prolongan por muchos años, práctica que debe erradicarse en la Institución.
- e) La importancia de la planificación institucional, la evaluación y seguimiento de la actividad sustantiva, en términos de políticas y mecanismos académico-administrativos; todo ello, en lo relativo a la realización de nombramientos de profesores en condición de interinos.
- f) Incorporarle celeridad al procedimiento de ingreso en régimen académico.

## ACUERDA

1. Comunicar a la Asamblea Colegiada Representativa que las resoluciones del VII Congreso Universitario de la Universidad de Costa Rica<sup>4</sup>, en el Eje de Estructura, Gestión y Hacienda Universitaria, de las ponencia tituladas: *Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR* (EGH-9) y *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR* (EGH-60), referidas a la temática del docente en interinato, fueron analizadas por el Consejo Universitario mediante el documento DICTAMEN CDP-11-2020.
2. Publicar en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la propuesta de modificación del artículo 20 del *Reglamento de régimen académico y servicio docente*.

Texto vigente	Texto propuesto
<p><b>ARTÍCULO 20.</b> El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el período que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso, o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal. El profesor que supere los dos años de servicio en su condición de interino sustituto, con una jornada de al menos un cuarto de tiempo, deberá aprobar el curso de Didáctica universitaria de la Facultad de Educación, en caso de que se requieran sus servicios por un plazo mayor.</p> <p>La Dirección de la unidad académica y la Vicerrectoría de Docencia propiciarán que los profesores concursen para el ingreso a Régimen Académico.</p> <p>Los requisitos mínimos para ser contratado como profesor Interino son los que corresponden, en la mayor medida posible, a la categoría de Instructor. Excepcionalmente, y con aprobación del Vicerrector de Docencia, podrán ser nombradas con título de bachiller las personas que realizan estudios de licenciatura o de posgrado, según corresponda. No tendrá voz ni voto en ninguna Asamblea. El nombramiento será propuesto por el Director o Decano de la unidad académica, confirmado por el Vicerrector de Docencia e informado a la Asamblea de la unidad académica.</p>	<p><b>ARTÍCULO 20.</b></p> <p><b><u>La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramientos del personal interino:</u></b></p> <p><b><u>1. Sustitución</u></b></p> <p><b><u>Es la persona nombrada por un periodo definido para reemplazar al profesorado que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, nombramiento por elección o designación.</u></b></p> <p><b><u>2. Temporal</u></b></p> <p><b><u>Es la persona que se nombra por un plazo definido, no mayor a un año, con cargo ya sea al presupuesto propio de la unidad académica, al presupuesto de apoyo de alguna vicerrectoría o de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo.</u></b></p> <p><b><u>3. Colaborador</u></b></p> <p><b><u>Es la persona que se nombra por un periodo definido, cuyo conocimiento especializado y experiencia práctica son requeridas para atender necesidades de la unidad académica. Este profesorado manifiesta no tener interés en el ingreso de régimen académico porque cuenta con tiempo completo en otra institución.</u></b></p>

4. EL VII CONGRESO se realizó en dos etapas, la primera fue del 17 de marzo al 10 de abril y, la segunda fue del 2 de setiembre al 8 de diciembre, ambas del 2014.

Texto vigente	Texto propuesto
<p>Al Profesor Interino se le remunerará según lo establecido en las <i>Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica</i> y este Reglamento.</p> <p>Cuando un profesor Interino ingresa a Régimen Académico, conservará la misma condición salarial hasta que la Comisión de Régimen Académico lo califique.</p>	<p><b>4. Aspirante</b></p> <p><u>Es la persona que se nombra en plazas libres de la unidad académica, la cual se ha mantenido en esa plaza al menos un año calendario de forma continua.</u></p> <p><b>a) Nombramiento de la persona docente interina</b></p> <p>i. <b><u>PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:</u></b></p> <p><u>Cada unidad académica elaborará su plan de desarrollo quinquenal, que tome en cuenta aspectos presupuestarios y de conveniencia académica.</u></p> <p><u>Los lineamientos para la elaboración de este plan los deberá plantear la Vicerrectoría de Docencia.</u></p> <p>ii. <b><u>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</u></b></p> <p><u>Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente en el cual incluya, a partir de la revisión y análisis de los atestados, el fundamento y condiciones del nombramiento, de conformidad con la normativa.</u></p> <p>iii. <b><u>COMUNICACIÓN</u></b></p> <p><u>La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, cuando contacte al personal interino, le informará oralmente a la persona contratada sobre las condiciones generales del nombramiento, las cuales deben constar en el expediente. Asimismo, el informe de gestión de pago debe incluir las condiciones pactadas, con indicación, entre otros, del número de plaza, la fuente presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.</u></p> <p>iv. <b><u>CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA</u></b></p> <p><u>Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo, debe aprobar el Curso de <i>Didáctica Universitaria</i>, impartido por la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.</u></p>

Texto vigente	Texto propuesto
	<p>b) <u>En relación con la modalidad del nombramiento aspirante</u></p> <p><u>La persona docente interina en modalidad aspirante que esté interesada en ingresar a régimen académico podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes o reserva de plaza, de conformidad con la normativa.</u></p> <p><u>Una vez recibida la solicitud, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede debe verificar si la plaza libre cuenta con presupuesto ordinario, en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica.</u></p> <p><u>Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso o la reserva de plaza.</u></p> <p><u>Para las Sedes Regionales, el consejo de docentes de cada carrera propone al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la Sede. En el caso del Sistema de Estudios Generales de las Sedes Regionales, la persona docente eleva la solicitud ante la dirección de la sede correspondiente.</u></p> <p><u>Transitorio I:</u></p> <p><u>Las unidades académicas deberán entregar el plan de desarrollo actualizado y, siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia, en un plazo no mayor de seis meses, una vez aprobada la normativa.</u></p> <p><u>Transitorio II:</u></p> <p><u>A partir de la aprobación de este artículo por parte del Consejo Universitario, la Administración tendrá un plazo máximo de seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos.</u></p>

ACUERDO FIRME.

**MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 42 TER DEL *REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO Y SERVICIO DOCENTE***

*Acuerdo de la sesión N.º 6435, artículo 11, del jueves 22 de octubre de 2020*

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. En febrero de 2019, el Consejo Universitario aprobó una reforma a los artículos 8; 42 bis, inciso a), punto iv; 42 ter; 47, inciso d), y 56 del *Reglamento de régimen académico y servicio docente*, así como la incorporación de dos nuevos artículos, a saber, 8 bis y 8 ter (sesión N.º 6253, artículo 6, del 7 de febrero de 2019). La modificación efectuada al artículo 42 ter circunscribió la obligatoriedad de consultar el criterio de personas especialistas, únicamente, cuando se presente algún recurso de apelación subsidiaria.

2. La Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Universitario y la Comisión de Régimen Académico mantuvieron diferencias de opinión sobre la aplicabilidad de la reforma planteada al artículo 42 ter *Reglamento de régimen académico y servicio docente*; en particular, sobre a cuál correspondía la responsabilidad de solicitar los criterios especializados (CAJ-15-2019, del 11 de noviembre de 2019; dictamen OJ-1055-2019, del 24 de octubre de 2019; CAJ-10-2019, del 9 de setiembre de 2019; CAJ-8-2019, del 12 de agosto de 2019, y CRA-1325, del 27 de agosto de 2019).

3. La Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Universitario realizó una consulta a la Oficina Jurídica sobre la aplicabilidad del artículo 42 ter del *Reglamento de régimen académico y servicio docente*. Al respecto, esta última señaló lo siguiente:

*(...) el administrado tiene derecho a gestionar la interposición de los recursos administrativos de la forma que más convenga a sus intereses, por lo que condicionar el criterio de los especialistas únicamente a los casos de apelación subsidiaria constituye un menoscabo a sus derechos procesales; [por tanto el artículo 42 ter] debe ser objeto de una nueva revisión, con el propósito de otorgar seguridad jurídica al profesorado evaluado por la Comisión y no cercenar sus derechos procesales (...).*

Adicionalmente, indicó que *(...) bajo la consideración de que en materia de impugnaciones el Consejo Universitario actúa como superior de la Comisión de Régimen Académico, aquel órgano puede ordenar que en el expediente del caso se incluya el criterio de los especialistas (sic), de forma que la Comisión se encuentra obligada a solicitar ese criterio conforme al espíritu o finalidad de la reforma aludida (...)* (OJ-1055-2019, del 24 de octubre de 2019).

4. Retomar la fórmula anterior del artículo 42 ter *Reglamento de régimen académico y servicio docente*, como se desprende del criterio jurídico analizado, no resuelve las dificultades afrontadas por la Comisión de Régimen Académico para contar con el criterio de personas especialistas. Este es un punto medular por resolver, por cuanto afecta negativamente el proceso recursivo, en aspectos como el incremento del tiempo de resolución, aumenta la complejidad del proceso, al igual que de los recursos requeridos para su conclusión, lo que afecta la eficacia institucional y la consecución de una justicia pronta y cumplida en esta materia.

5. El informe de la presidencia de la Comisión de Régimen Académico, periodo 2018-2019, reiteró las dificultades que afronta este órgano para tener acceso a las personas especialistas y contar con su anuencia para evaluar los trabajos académicos; asimismo, mencionó las gestiones realizadas para solventar esa situación ante la Vicerrectoría de Docencia y la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (sesión N.º 6339, artículo 12, del 5 de diciembre de 2019, págs 64-76).

6. Las recomendaciones hechas por la Comisión de Docencia y Posgrado ante las presunciones de afectación de derechos del profesorado y las discrepancias surgidas por la aplicación del artículo 42 ter del *Reglamento de régimen académico y servicio docente* fueron las siguientes:

a) Mantener la obligación de solicitar los criterios consultivos en la fase inicial del proceso recursivo, es decir, ante la presentación de un recurso de revocatoria; esto, con el propósito de favorecer al profesorado y procurar economía procesal, según las recomendaciones de la asesoría legal institucional y el propósito del acuerdo adoptado por el Consejo Universitario en la sesión N.º 6341, artículo 5, del 12 de diciembre de 2019.

b) Precisar que corresponde a la Comisión de Régimen Académico solicitar obligadamente una opinión consultiva ante ese tipo de recurso administrativo, de manera que pueda remitir, posteriormente, el informe debido al Consejo Universitario y que, para ello, podrá contar con la participación del profesorado universitario como de personas especialistas externas, siempre que no existan conflictos de interés que invaliden el proceso seguido.

- c) Definir un mecanismo que faculte a la Comisión de Régimen Académico hacer frente a la obligación de solicitar opiniones consultivas. Este mecanismo, como lo sugirió la presidencia de la Comisión de Régimen Académico, debe estar regulado reglamentariamente, de manera que en lugar de ser una colaboración voluntaria, como hasta ahora, resulte una función explícita del profesorado en correspondencia con el contrato de trabajo docente en la Universidad.
- d) Establecer el proceso que debe seguir el profesorado universitario cuando se encuentre disconforme con las decisiones de la Comisión de Régimen Académico en materia de calificación de los trabajos sometidos a evaluación, de manera que la norma oriente a las personas interesadas para poder ejercer su derecho de defensa.
- e) Solicitar a la Vicerrectoría de Docencia que analice las categorías de asignación de carga académica y determine si alguna de ellas incorpora la posibilidad de emitir opiniones consultivas, sino que se proceda a introducir alguna categoría adecuada para reconocer esa labor dentro de dicha carga.
7. El *Perfil de competencias para el profesorado de la Universidad de Costa Rica*<sup>1</sup> establece que la persona docente debe poseer conocimiento experto en su disciplina, mientras que la Oficina Jurídica señaló que la función de emitir criterio especializado forma parte de las labores inherentes al contrato de trabajo docente. Al respecto, la asesoría jurídica institucional indicó lo siguiente:
- a. *La obligatoriedad de la opinión consultiva se establecería a nivel reglamentario y, de forma específica, en el Reglamento institucional que, de acuerdo con el artículo 179 del Estatuto Orgánico, regula las obligaciones de los docentes de la Universidad de Costa Rica, a saber, el Reglamento de régimen académico y servicio docente. Asimismo, el artículo 177 del Estatuto Orgánico dispone que es obligación del profesor universitario “[a]catar las disposiciones que dicten este Estatuto, los reglamentos correspondientes y sus superiores jerárquicos.”*
- De esta forma, las resoluciones de la Comisión de Régimen Académico en las que se ordene la opinión consultiva indicada tendrían fundamento en los niveles estatutario y reglamentario de la pirámide normativa institucional; es decir, no serían simples resoluciones de naturaleza discrecional o meramente operativas como ocurre en la actualidad.*
- b. *Aunque la reforma es necesaria para establecer de forma explícita la obligatoriedad de la opinión*

1. El Perfil de competencias para el profesorado de la Universidad de Costa Rica fue aprobado, por el Consejo Universitario, en la sesión N.º 4239, artículo 5, del 16 de noviembre de 2004.

*consultiva del especialista, en realidad, desde el punto de vista del derecho laboral común, es una concreción reglamentaria del deber de colaboración inherente, de forma esencial, al contrato de trabajo.*

- c. *De conformidad con el artículo 19 del Código de Trabajo “[e]l contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley”.*

*El Régimen Académico universitario es un componente consustancial al funcionamiento de la Universidad, sin el cual la Institución no podría dirigirse a la consecución de los propósitos que establece el Título I del Estatuto Orgánico y la Constitución Política. Para que dicho Régimen Académico funcione, se requiere que la calificación de la actividad docente sea, en lo posible, acertada y sobre todo justa. Para justipreciar la actividad docente, en el contexto de los recursos administrativos presentados por el docente, se requiere de la opinión de especialistas que viertan su opinión calificada. El carácter esencial de este trámite hace que no pueda dejarse al acto voluntario de los especialistas participar o no en el proceso de evaluación.*

*La participación de especialistas inició como un uso o costumbre de la Comisión de Régimen Académico, pero de igual manera se fundamenta en un principio de equidad. De esta forma, atribuir al profesorado la función obligatoria subexamine es una consecuencia que se origina en el propio contrato laboral de un profesor universitario (Dictamen OJ-429-2020, del 12 de junio de 2020).*

8. El ejercicio de emitir opiniones consultivas, salvaguardando que no exista un conflicto de interés que invalide el proceso administrativo, es para la asesoría legal institucional una responsabilidad genérica del profesorado universitario, siempre que se respete un principio de paridad mínima (Dictamen OJ-429-2020, del 12 de junio de 2020); empero, como lo ha indicado la Comisión de Régimen Académico, debe estar asociado a criterios como el conocimiento de la problemática, experiencia en el campo del saber, líneas de investigación desarrolladas, publicaciones sobre el tema, entre otros aspectos equivalentes, sin que ese principio esté directamente vinculado a la categoría en régimen académico del profesorado.
9. Los artículos 52 y 53 del *Reglamento de régimen académico y servicio docente* regulan los aspectos generales de la carga académica docente, mientras que los *Lineamientos para la administración y asignación de la Carga Académica Docente del Profesorado de la Universidad de Costa Rica*, aprobados por la Vicerrectoría de Docencia, establecen las disposiciones específicas sobre la distribución de dicha carga en la Universidad.

## ACUERDA

1. Publicar en consulta a la comunidad universitaria la modificación del artículo 42 ter del *Reglamento de régimen académico y servicio docente*, para que se lea de la siguiente manera:

Texto vigente	Modificación propuesta
<p><b>ARTÍCULO 42 TER.</b> Para efectos de valoración, la Comisión incorporará procedimientos tendientes a garantizar la mayor objetividad posible en esta labor, como fórmulas de evaluación, consultas con especialistas, u otros medios para este efecto (...).</p> <p>La Comisión está obligada a recibir el asesoramiento de dos o más personas especialistas en el campo de los trabajos presentados, cuando surjan diferencias de criterio en su propio seno o cuando el puntaje sea objetado por medio de un recurso administrativo de apelación subsidiaria. Una vez conocida la opinión de las personas consultadas, la Comisión de Régimen Académico resolverá sobre la calificación final.</p>	<p><b>ARTÍCULO 42 TER.</b> Para efectos de valoración, la Comisión incorporará procedimientos tendientes a garantizar la mayor objetividad posible en esta labor, como fórmulas de evaluación, consultas con especialistas, u otros medios para este efecto (...).</p> <p>La Comisión está obligada a recibir el asesoramiento de dos o más personas especialistas en el campo de los trabajos presentados, cuando surjan diferencias de criterio en su propio seno o cuando el puntaje sea objetado por medio de un recurso administrativo <del>de apelación subsidiaria</del>. Una vez conocida la opinión de las personas consultadas, la Comisión de Régimen Académico resolverá sobre la calificación final, <b><u>en los casos que le corresponda.</u></b></p> <p><b><u>Siempre que no exista ningún conflicto de interés que invalide el proceso, la Comisión de Régimen Académico podrá solicitar ese asesoramiento al profesorado universitario o, bien, a personas especialistas externas a la Universidad.</u></b></p>
<p>No existe.</p>	<p><b><u>ARTÍCULO 42 QUARTER.</u></b> Si la persona docente se encuentra en desacuerdo con la valoración y calificación de su trabajo tendrá derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b><u>1. Presentar ante la Comisión de Régimen Académico una gestión de aclaración o adición, en un plazo no mayor de tres días hábiles posteriores a la notificación efectiva de la calificación. La Comisión de Régimen Académico atenderá esta gestión en un plazo no mayor a cinco días hábiles.</u></b></li> <li><b><u>2. Presentar el recurso de revocatoria, en un plazo no mayor de cinco días hábiles posteriores a la notificación efectiva de la calificación. En caso de haber realizado una gestión de aclaración o adición, podrá presentar este recurso en un plazo de cinco días hábiles posteriores a haber obtenido la respuesta respectiva.</u></b></li> <li><b><u>3. Si el recurso de revocatoria es rechazado, la persona docente podrá interponer un recurso de apelación ante el Consejo Universitario. La apelación deberá presentarse en los cinco días hábiles posteriores a la notificación de lo resuelto por la Comisión de Régimen Académico.</u></b></li> </ol>

Texto vigente	Modificación propuesta
	<p><u>Previo a resolver el recurso de apelación, la Comisión de Régimen Académico deberá rendir un informe técnico al Consejo Universitario en el que se incluya el criterio de las personas especialistas consultadas, y demás parámetros utilizados para la valoración y calificación del trabajo en estudio.</u></p>

2. Solicitar a la Administración que, en un plazo de tres meses a partir de la publicación de este acuerdo, remita un estudio que determine si entre las categorías utilizadas para la asignación de carga académica existe alguna que incorpore la función de emitir opiniones consultivas como parte de las labores docentes del profesorado universitario, sino analizar la posibilidad de introducir alguna categoría adecuada para reconocer esa labor dentro de dicha carga.
3. Solicitar a la Comisión de Régimen Académico que, entre los aspectos mencionados en el párrafo primero del artículo 42 ter, se divulguen los criterios para seleccionar a los pares académicos a quienes se les pide opinión especializada.

**ACUERDO FIRME.**

### **IMPORTANTE**

*La Gaceta Universitaria* es el órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica, por lo tanto, al menos un ejemplar, debe estar a disposición de la comunidad universitaria en las unidades académicas y en las oficinas administrativas de la Institución.

Todo asunto relacionado con el contenido de *La Gaceta Universitaria* o su distribución será resuelto por el Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario.

De conformidad con el artículo 35 del *Estatuto Orgánico*, todo acuerdo del Consejo Universitario, es de acatamiento obligatorio: “Artículo 35: Las decisiones del Consejo Universitario y su ejecución y cumplimiento serán obligatorias para el Rector, los Vicerrectores y para todos los miembros de la comunidad universitaria”.