

**GACETA ORDINARIA Nº 2-2017
AL 15 DE FEBRERO DE 2017**

CONTENIDO

NORMATIVA INSTITUCIONAL

UNA-SCU-ACUE-022-2017	Modificación del artículo 1 y derogatoria del artículo 25 del Reglamento de Sobresueldos y modificación del artículo 11 del Reglamento del Régimen de Disponibilidad. Publicación íntegra del reglamento.	3
UNA-SCU-ACUE-023-2017	Modificación del artículo 22 del Reglamento de Vacaciones del Personal de la Universidad Nacional. Publicación íntegra del reglamento.	19

ACUERDOS GENERALES – CONSEJO UNIVERSITARIO

UNA-SCU-ACUE-024-2017	Declaratoria de interés institucional el II Congreso Internacional para Estudiantes de Recursos Humanos.	28
UNA-SCU-ACUE-025-2017	Declaratoria de interés institucional de la participación de los equipos deportivos de la Universidad Nacional en los Juegos Universitarios Costarricenses, JUNCOS 2017.	30
UNA-SCU-ACUE-165-2017	Modificación del acuerdo comunicado en el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2017.	31
UNA-SCU-ACUE-163-2017	Nombramiento de la Licda. Marlene Aguirre Chaves, académica de la División de Educología del CIDE para el puesto de representante académica propietaria ante el COEUNA.	32
UNA-SCU-ACUE-164-2017	Conformación de las Comisiones Permanentes del Consejo Universitario.	34
UNA-SCU-ACUE-166-2017	Declaratoria de interés institucional del “Seminario Internacional Diversidades, Pedagogías y Derechos Humanos”, que se realizará en el Auditorio de la Facultad de Filosofía y Letras, el 10 y 11 de octubre de 2017.	35
UNA-SCU-ACUE-262-2017	Declaratoria de interés institucional el “Seminario de Derechos Humanos de la Niñez y la Adolescencia”, que se realizará en el Auditorio de la Facultad de Filosofía y Letras”, el 8 y 9 de mayo de 2017.	37
UNA-SCU-ACUE-263-2017	Declaratoria de interés institucional de la celebración del XXV Aniversario del Instituto de Investigación y Servicios Forestales, que se realizará en el Instituto de Investigación y Servicios Forestales (INISEFOR), durante el 2017.	39

UNA-SCU-ACUE-264-2017	Declaratoria de interés institucional el “Seminario REDILACG 2017, Estrategias inclusivas en las cadenas globales en Mesoamérica”, que se realizará en el Centro Internacional de Política Económica para el Desarrollo Sostenible (CINPE), el 24 y 25 de mayo de 2017.	40
-----------------------	---	----

ACUERDOS GENERALES – CONSEJO ACADÉMICO

UNA-CONSACA-ACUE-021-2017	Nombramiento de los señores Dr. Alberto Rojas Rojas, académico de la Escuela de Ciencias Ecuménicas de la Religión y del Dr. Braulio Sánchez Ureña académico de la Escuela de Ciencias del Movimiento Humano y Calidad de Vida, como miembros de la Comisión Técnica asesora del FIDA 2018.	42
---------------------------	---	----

NORMATIVA INSTITUCIONAL

I. 12 de enero de 2017 UNA-SCU-ACUE-022-2017

ARTÍCULO III, INCISO VII, de la sesión ordinaria celebrada 8 de diciembre de 2016, acta No. 3608, que dice:

ASUNTO: MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 1 Y DEROGATORIA DEL ARTÍCULO 25 DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS Y MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 11 DEL REGLAMENTO SOBRE EL RÉGIMEN DE DISPONIBILIDAD.

RESULTANDO QUE:

1. En la Gaceta Extraordinaria N° 09-2016, de 19 de mayo del 2016 se publicó el Informe III de revisión normativa producto de la entrada en vigencia del Estatuto Orgánico.
2. La Máster Patricia Ortiz Calderón, coordinadora del Proyecto SIGESA, procedió a la revisión de la normativa modificada con la aprobación de dicho informe, encontrando posibles errores en el Reglamento de Sobresueldos y en el Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad, los que fueron puestos en conocimiento de la Asesoría Jurídica.
3. La reunión de abogados sostenida en la Asesoría Jurídica el día 3 de junio del 2016.
4. El oficio UNA-AJ-OFIC-159-2016 del 10 de junio de 2016, por medio del cual la Asesoría Jurídica remite a la Comisión Especial, la propuesta de modificación del Reglamento de Sobresueldos y del Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad.
5. La sesión N°20-2016 celebrada el 20 de junio del 2016, de la Comisión Especial, en la cual se analizó la propuesta de dictamen remitido por las asesoras jurídicas y se aprobó, preliminarmente, el dictamen para remitirlo a audiencias.
6. El oficio UNA-SCU-CE-OFIC-102 de 2016 del 21 de junio de 2016, por medio del cual se remite el dictamen a audiencia a Apeuna, a la Vicerrectoría de Administración y al Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
7. Los oficios UNA-Apeuna-OFIC-189-2016, de 28 de julio de 2016, del Área de Planificación, UNA-VADM-OFIC-1257-2016, de 3 de agosto de 2016, del Vicerrector de Administración y UNA-PDRH-OFIC-590-2016, de 12 de agosto de 2016, del Director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mediante los cuales se contestaron las audiencias.

CONSIDERANDO QUE:

1. En la aprobación del informe III de revisión normativa producto de la entrada en vigencia del Estatuto Orgánico, se modificó el Reglamento de Sobresueldos y el Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad.
2. Una vez publicadas del modificaciones a los reglamentos en mención, la Máster Patricia Ortiz Calderón, Coordinadora del Proyecto SIGESA, detectó un posible error en el Reglamento de Sobresueldos, debido a que en el artículo 25 se mencionan los otros sobresueldos que se mantienen vigentes, pero en el artículo 1 se indicó que este reglamento regula los sobresueldos y quedan excluidos aquellos creados por reglamento aprobado por el Consejo Universitario y la Convención Colectiva. Este planteamiento se analizó en reunión de abogados de la Asesoría

Jurídica y se consideró conveniente derogar el artículo 25 de ese instrumento normativo, con la finalidad de no mantener una enumeración de sobresueldos, los cuales pueden variar por acuerdo del Consejo Universitario o de la Convención Colectiva. Queda claro en el artículo 1 que este reglamento aplica para todos aquellos otros sobresueldos que no hayan sido creados en una norma específica contenida en otro cuerpo normativo. Además, el artículo 1 de este reglamento contiene un error formal, por lo que se aprovecha esta oportunidad para corregirlo.

3. En lo que respecta al Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad, en el artículo 11 se regulan las situaciones en que no procede el pago de disponibilidad, entre las que se incluye que la persona se encuentre en vacaciones. No obstante, para efectos de mayor claridad se debe modificar el párrafo final de este artículo, en el sentido de que las vacaciones se le pagarán a la persona funcionaria en los términos indicados en el artículo 9 del Reglamento de Vacaciones del Personal de la Universidad Nacional.
4. La Comisión Especial remitió la propuesta de reforma a audiencia a Apeuna, a la Vicerrectoría de Administración y al Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Vencido el plazo de la audiencia se recibieron las siguientes observaciones:
 - a. Mediante oficio UNA-Apeuna-OFIC-189-2016, de 28 de julio de 2016, el Área de Planificación indica que no reporta observaciones.
 - b. Mediante oficio UNA-VADM-OFIC-1257-2016, de 3 de agosto de 2016, el Vicerrector de Administración emite las siguientes observaciones:
 - i. Sobre la modificación al artículo 1 del Reglamento de Sobresueldos y artículo 11 del Reglamento de Disponibilidad, no tiene observaciones.
 - ii. Sobre la derogatoria del artículo 25 de este mismo reglamento, la considera innecesaria, pues dicha norma establece taxativamente los sobresueldos y su origen normativo. Considera que el artículo 1 es muy general, mientras que el 25 permite ejercer control jurídico en términos de verificación del origen normativo del rubro económico que se solicite reconocer a un funcionario. No se acoge esta observación, por cuanto el reconocimiento de cualquier tipo de sobresueldo debe estar establecido en un reglamento o en la Convención Colectiva, por lo que no sería posible que se apruebe el reconocimiento de un rubro económico a un funcionario que no encuentre fundamento en una norma reglamentaria o convencional, ejerciéndose de esta forma el control jurídico correspondiente.
 - c. Mediante oficio UNA-PDRH-OFIC-590-2016, de 12 de agosto de 2016, el Director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, remitió las siguientes observaciones:
 - i. En relación con las modificaciones al Reglamento de Sobresueldos, las consideran pertinentes.
 - ii. Sobre la modificación del artículo 11 del Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad, solicitan que se modifique para que indique que procede el pago de la disponibilidad durante el disfrute de las vacaciones. Lo anterior ya que el monto del salario durante las vacaciones implicará, en la práctica, el reconocimiento de la diferencia dejada de percibir por concepto de la disponibilidad.
Esta observación no se acepta, ya que la normativa no puede establecer que una persona mantiene el pago de la disponibilidad cuando su relación está suspendida (en vacaciones), ya que es materialmente imposible que la disponibilidad se ejecute y las normas no pueden ir en contra de la razón y la lógica. Ahora bien, el monto del salario que el funcionario percibirá, al disfrutar las vacaciones, debe ajustarse a lo que está

regulado, en forma general, en el Reglamento de Vacaciones del Personal de la Universidad Nacional.

Finalmente, en relación a la recomendación sobre el caso del disfrute de las licencias, no se acoge dado que la misma es confusa y poco clara; y existe certeza jurídica y lógica, que igualmente, no procede el pago de la disponibilidad si la persona goza de una licencia que suspende su relación laboral.

5. El Consejo Universitario acoge la recomendación de la Comisión Especial, por lo que acuerda modificar el artículo 1 y derogar el artículo 25 del Reglamento de sobresueldos, así como modificar el artículo 11 del Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad.
6. El análisis de la Comisión Especial para la Implementación del Estatuto Orgánico.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A. MODIFICAR EL ARTÍCULO 1 Y DEROGAR EL ARTÍCULO 25 DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS, PARA QUE DIGAN:

NORMATIVA VIGENTE	PROPUESTA
<p>ARTÍCULO 1. OBJETO DEL REGLAMENTO Este reglamento establece las pautas generales y obligatorias, así como el procedimiento que deben respetar todas las instancias universitarias, para la concesión de un sobresueldo para el personal del sector académico, administrativo y paraacadémico, independientemente del motivo que lo origine y de que los recursos para financiarlos provengan del presupuesto ordinario, vinculación externa remunerada (venta de servicios o transferencia tecnológica) o cooperación externa, administrada tanto en el Programa de Gestión Financiera o en la Fundauna. Quedan excluidos únicamente aquellos sobresueldos creados por reglamento, aprobado por el Consejo Universitario y la Convención Colectiva.</p>	<p>ARTÍCULO 1. OBJETO DEL REGLAMENTO Este reglamento establece las pautas generales y obligatorias, así como el procedimiento que deben respetar todas las instancias universitarias, para la concesión de un sobresueldo para el personal del sector académico y administrativo, independientemente del motivo que lo origine y de que los recursos para financiarlos provengan del presupuesto ordinario, vinculación externa remunerada (venta de servicios o transferencia tecnológica) o cooperación externa, administrada tanto en el Programa de Gestión Financiera o en la Fundauna. Quedan excluidos únicamente aquellos sobresueldos creados por reglamento, aprobado por el Consejo Universitario y la Convención Colectiva.</p>
<p>ARTÍCULO 25. DE LOS SOBRESUELDOS QUE SE MANTIENEN VIGENTES De conformidad con lo indicado en el artículo 1 de este reglamento, los sobresueldos aprobados por el Consejo Universitario mediante reglamento y la Convención Colectiva que mantienen su plena vigencia son los siguientes: Sobresueldo a los choferes y a los guardas creado por el artículo 33 de la IV Convención Colectiva.</p>	<p style="text-align: center;">SE DEROGA</p>

<p>Incentivo económico al personal académico y administrativo que tenga la condición de exbecados, según el Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y Profesional de los Funcionarios Universitarios.</p> <p>Sobresueldo por recargo de tareas académicas. Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico.</p> <p>Incentivo creado por el Reglamento al Premio Roberto Brenes Mesén.</p> <p>Incentivos creados por el Régimen de Carrera Académica.</p> <p>Las normas para el Régimen de Disponibilidad.</p> <p>Incentivos y normas especiales del Reglamento de Vinculación Externa Remunerada, Cooperación y relación con la FUNDAUNA.</p> <p><i>Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.</i></p>	
---	--

B. MODIFICAR EL ARTÍCULO 11 DEL REGLAMENTO SOBRE EL RÉGIMEN DE DISPONIBILIDAD, PARA QUE DIGA:

NORMATIVA VIGENTE	PROPUESTA
<p>ARTÍCULO 11. SITUACIONES EN LAS QUE NO PROCEDE EL PAGO DE LA DISPONIBILIDAD</p> <p>La compensación salarial por concepto de disponibilidad solamente se pagará cuando se desempeñen funciones que originaron el reconocimiento.</p> <p>Cuando la persona con el beneficio se encuentre de vacaciones, licencia u otra condición que suspende la relación laboral, no procederá a efectuar dicho pago. Lo anterior con las siguientes excepciones:</p> <p>Incapacidad por enfermedad o accidente, siempre y cuando no supere tres meses en forma consecutiva.</p> <p>Licencia por maternidad.</p> <p>Lo anterior sin detrimento de que durante el disfrute de las vacaciones tiene derecho a recibir el salario devengado durante las semanas que le generaron ese derecho.</p>	<p>ARTÍCULO 11. SITUACIONES EN LAS QUE NO PROCEDE EL PAGO DE LA DISPONIBILIDAD</p> <p>La compensación salarial por concepto de disponibilidad solamente se pagará cuando se desempeñen funciones que originaron el reconocimiento.</p> <p>Cuando la persona con el beneficio se encuentre de vacaciones, licencia u otra condición que suspende la relación laboral, no procederá efectuar dicho pago. Lo anterior con las siguientes excepciones:</p> <p>Incapacidad por enfermedad o accidente, siempre y cuando no supere tres meses en forma consecutiva.</p> <p>Licencia por maternidad.</p> <p>Lo anterior sin detrimento de que durante el disfrute de las vacaciones tiene derecho a recibir el salario conforme lo indicado en el Reglamento de Vacaciones del Personal de la Universidad</p>

<i>Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.</i>	Nacional. <i>Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.</i>
--	---

- C. ESTE ACUERDO RIGE A PARTIR DE SU PUBLICACIÓN EN GACETA UNIVERSITARIA.
- D. ACUERDO FIRME.

ANEXO N° 1

REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS

PRESENTACIÓN

Las siguientes normas regulan los supuestos de hecho, procedimiento, montos y salario, sobre los cuales se otorgarán los sobresueldos al personal de la Universidad Nacional, no definidos en otros reglamentos específicos.

Además, regula los criterios o supuestos de esta figura jurídica, requisitos para su autorización y forma de pago sobre los cuales se otorgará una remuneración por concepto de “trabajo extraordinario”, establecido en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito.

Este marco normativo pretende ser un mecanismo ágil y expedito que contribuya al uso eficiente y eficaz de los recursos presupuestarios de la universidad y, por ende, garantizar el principio de consistencia interna y externa en materia de administración salarial.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO DEL REGLAMENTO

Este reglamento establece las pautas generales y obligatorias, así como el procedimiento que deben respetar todas las instancias universitarias, para la concesión de un sobresueldo para el personal del sector académico y administrativo, independientemente del motivo que lo origine y de que los recursos para financiarlos provengan del presupuesto ordinario, vinculación externa remunerada (venta de servicios o transferencia tecnológica) o cooperación externa, administrada tanto en el Programa de Gestión Financiera o en la Fundauna. Quedan excluidos únicamente aquellos sobresueldos creados por reglamento, aprobado por el Consejo Universitario y la Convención Colectiva.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-022-2017

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES

Para la aplicación de este reglamento se entenderá por:

- a) Puesto: Conjunto de actividades, deberes y responsabilidades asignadas por una autoridad competente a una persona para que las atienda durante una parte o la totalidad de la jornada de trabajo diaria.
- b) Salario base: Es la retribución esencial, constituida por el valor básico del trabajo correspondiente a una categoría particular de empleo. No toma en cuenta ningún plus salarial.

- c) Sobresueldo: Una suma de dinero adicional al salario base, de carácter temporal, que como contraprestación institucional, se reconoce al personal universitario, únicamente cuando:
1. Ejecute actividades diferentes a las tareas propias de su puesto sin descuidar las actividades ordinarias de su contratación.
 2. Realice mayor volumen de actividades, deberes y responsabilidades propias de su puesto, en situaciones especiales o de urgencia.
 3. Efectúe actividades propias del supuesto de trabajo extraordinario de conformidad con la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

ARTÍCULO 3. TEMPORALIDAD DE LOS SOBRESUELDOS

Todos los sobresueldos regulados por este reglamento son de naturaleza temporal y se otorgarán, únicamente, cuando la condición que lo origina se dé por más de diez días hábiles.

ARTÍCULO 4. DEL CONTENIDO PRESUPUESTARIO

La concesión efectiva de todo sobresueldo estará sujeta a que la institución cuente con el contenido presupuestario suficiente para enfrentar la erogación respectiva.

Es responsabilidad del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, de previo a la realización del estudio técnico respectivo, verificar la existencia del contenido presupuestario y consignarlo en la recomendación respectiva. En caso que no tenga contenido presupuestario, no se procederá con el trámite y así se le comunicará a la unidad ejecutora solicitante.

ARTÍCULO 5. DEBERES DE LA PERSONA SUPERIOR EN JERARQUÍA EN EL TRÁMITE Y DURANTE LA EJECUCIÓN DEL SOBRESUELDO

La persona superior en jerarquía tiene las siguientes obligaciones:

- a) Realizar la solicitud ante el Programa Desarrollo de Recursos Humanos con anterioridad a la asignación de funciones que le dan origen y controlar que la persona que gozará del beneficio no realice actividad alguna que genere el derecho al pago, sin contar de previo con la autorización respectiva.
- b) Controlar que se cumplan las condiciones fácticas especiales que motivaron la concesión del beneficio.
- c) Cuando la persona que goza de un sobresueldo suspenda su relación laboral con la institución, ya sea por un permiso con goce de salario o sin él, por beca o por un traslado de la unidad ejecutora donde prestaba sus servicios, automáticamente pierde el derecho al pago del sobresueldo.

Es responsabilidad de la persona superior en jerarquía que solicitó el beneficio comunicarlo a la persona beneficiada y tramitar la respectiva acción de personal.

- d) Comunicar de inmediato a la persona beneficiada cuando se genere un cambio en las circunstancias que generaron la solicitud del sobresueldo, no contempladas en el inciso anterior, y concederle tres días hábiles para que presente alegatos. Con base en lo anterior, la persona superior en jerarquía comunicará la recomendación a la vicerrectoría respectiva y al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para que decidan si se continúa, modifica o elimina el sobresueldo.

ARTÍCULO 6. DERECHOS ADQUIRIDOS

En virtud de que el pago de un sobresueldo se otorga con base en motivos y circunstancias particulares y excepcionales de tiempo y lugar, la persona beneficiada no puede reclamar derechos adquiridos, si se modifican las causas que le dieron origen al sobresueldo.

ARTÍCULO 7. SOBRESUELDOS EN MODALIDAD PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El sobresueldo de una persona beneficiada, originado con actividades universitarias organizadas mediante la modalidad de vinculación externa remunerada (prestación de servicios o transferencia tecnológica) o cooperación externa, se regirá por este reglamento, con la especificidad de que el monto de remuneración lo define el consejo académico de la unidad académica o el comité de gestión académica del posgrado, según el presupuesto aprobado y el contenido económico por medio del cual se financiará la actividad, la cual debe provenir de los fondos específicos respectivos, estén estos administrados en el Programa de Gestión Financiera o en la Fundación de la Universidad Nacional.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.

ARTÍCULO 8. SALARIO SOBRE EL QUE SE CALCULA EL SOBRESUELDO

Todo sobresueldo será calculado sobre el salario base de la categoría del puesto que ocupa la persona beneficiada, más sus anualidades.

ARTÍCULO 9. PORCENTAJE DEL SOBRESUELDO

El porcentaje del sobresueldo será recomendado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos de conformidad con el estudio técnico respectivo y los parámetros que haya predeterminado. En ningún caso podrá ser superior a un 20%.

ARTÍCULO 10. SILENCIO NEGATIVO

Si transcurrido el plazo indicado para que el Programa Desarrollo de Recursos Humanos se pronuncie acerca de la solicitud sin que lo haya hecho, se tendrá por no autorizado el sobresueldo. Lo anterior se debe entender en el sentido de que la persona superior en jerarquía correspondiente, solamente podrá autorizar el inicio del trabajo cuando cuente con la autorización respectiva.

CAPÍTULO II DE LOS SOBRESUELDOS

ARTÍCULO 11. SITUACIONES EN LAS QUE SE JUSTIFICA UN SOBRESUELDO

Únicamente se concederá el sobresueldo cuando la persona que será beneficiada, se encuentre en uno de los siguientes supuestos fácticos:

- a) Por recargo de funciones:

Se otorgará en aquellos casos indicados por el artículo 118 de la IV Convención Colectiva vigente, y cuando la persona beneficiada asuma como recargo funciones de puestos con mayor nivel de responsabilidad o de otros puestos.

El cálculo se hará por la diferencia de bases entre el puesto que ocupa el titular y el puesto del cual asume las funciones que se le recargan, o bien por la cantidad y el tipo de tareas, y el tiempo que le

dedique a estas, de acuerdo con los parámetros que defina el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

b) Por volumen de trabajo:

Si por necesidades del servicio que brinda la unidad respectiva, se deban atender actividades extraordinarias o especiales, que impliquen un aumento significativo, en el volumen de trabajo del puesto, se reconocerá en forma temporal un sobresueldo, que estará determinado por las características de las tareas más sustantivas y el tiempo dedicado a ello.

ARTÍCULO 12. CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DEL SOBRESUELDO

Los criterios que utilizará el Programa Desarrollo de Recursos Humanos para calificar un sobresueldo serán los siguientes:

- a) Las actividades, las tareas y las responsabilidades ordinarias propias del puesto de la persona beneficiada, definidas en los manuales respectivos.
- b) El análisis de las características de las actividades que motivan el sobresueldo y naturaleza del puesto que se remunera. Se debe diferenciar cuando el sobresueldo se solicita para compensar labores que impliquen una variación en la naturaleza de las funciones o un incremento en el volumen de trabajo.
- c) La jornada, el horario y las fechas de vigencia para la ejecución de esas tareas.

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO

Para la concesión de un sobresueldo las instancias involucradas y sus competencias son las siguientes:

- a) La persona superior en jerarquía es el competente para solicitar la concesión de un sobresueldo para alguien bajo su responsabilidad. La solicitud no implica que se concederá el sobresueldo, por ende, bajo ninguna circunstancia, la persona beneficiada deberá iniciar la ejecución de las actividades que generen el sobresueldo sin previa autorización dictada por el órgano competente. La solicitud, debidamente motivada y justificada deberá cumplir, al menos, con los siguientes requisitos:
 - 1. Indicar con precisión las actividades adicionales que por su volumen o por su naturaleza generan la solicitud.
 - 2. Las razones por las cuales dichas actividades no pueden ser asumidas por otra persona dentro de su carga académica, su jornada ordinaria o por medio de una contratación a plazo fijo.
 - 3. Fechas de vigencia del sobresueldo.
 - 4. El contenido presupuestario que se afectará.
- b) El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en un plazo de quince días hábiles, a petición de la instancia universitaria interesada, será responsable de dictaminar técnicamente, la solicitud de sobresueldo, además de comprobar que efectivamente existe la situación planteada, al documentar adecuadamente los estudios correspondientes. Propondrá el monto del porcentaje respectivo, debidamente razonado, y resguardará para ello los principios de consistencia interna y externa en materia de administración salarial. Para tales efectos el Programa de Recursos Humanos definirá parámetros de referencia.

- c) El Programa Desarrollo de Recursos Humanos remitirá el estudio y la recomendación a la Vicerrectoría de Administración en el caso de un sobresueldo al personal del sector administrativo, o a quien ocupe la rectoría adjunta en caso de un sobresueldo al personal del sector académico.
- d) Es competencia de las instancias indicadas en el inciso anterior decidir mediante resolución razonada sobre las solicitudes de sobresueldos, en un plazo de tres días hábiles, con referencia de los informes señalados en los puntos b) y c).
- e) Únicamente una vez que las instancias indicadas en el inciso d) anterior han dado su autorización, la persona beneficiada podrá realizar las actividades que originen el sobresueldo y gozar de este beneficio.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.

ARTÍCULO 14. TEMPORALIDAD DE LOS SOBRESUELDOS

En el caso de los sobresueldos por volumen de trabajo, estos tendrán una vigencia máxima de seis meses. En los sobresueldos que se originen por recargo de funciones el plazo de seis meses podrá ser prorrogable por un plazo adicional de seis meses máximo.

Para plazos mayores a los indicados la unidad ejecutora deberá encontrar otras opciones de solución, distintas al pago de sobresueldos, jurídica y económicamente factibles.

CAPÍTULO III DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

ARTÍCULO 15. DEFINICIÓN DE LA FIGURA DE TRABAJO EXTRAORDINARIO

Se considerará trabajo extraordinario (de conformidad con la Ley No. 8422 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública) las actividades relativas o relacionadas al ámbito de competencia o especialidad, asignadas como un trabajo de naturaleza laboral, de carácter excepcional que debe ser ejecutado fuera de su jornada ordinaria con el propósito de atender una necesidad específica o situación particular de relevancia o interés institucional por un período definido.

ARTÍCULO 16. CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE LA FIGURA DE TRABAJO EXTRAORDINARIO

Los criterios institucionales para la asignación del trabajo extraordinario serán los siguientes:

- a. Se origina producto de la necesidad institucional de atender o dar respuesta a un requerimiento específico en determinada instancia, se deriva de una coyuntura muy particular, motivada en circunstancias especiales, que no forman parte de las actividades ordinarias de la institución. Las actividades asignadas no forman parte de las obligaciones que regularmente presta la persona beneficiada a la institución.
- b. Que el perfil de la persona beneficiada se ajuste a la especialidad, formación específica y competencia considerada indispensable en el requerimiento definido en el punto anterior.
- c. Las actividades asignadas serán de carácter temporal y se atenderán fuera de la jornada ordinaria de la persona beneficiada.

ARTÍCULO 17. INSTANCIA RESPONSABLE DEL ESTUDIO TÉCNICO

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos elaborará el informe técnico dentro de un plazo de quince días hábiles y considerará en este los argumentos de la instancia solicitante y en apego a los criterios del artículo anterior.

ARTÍCULO 18. INSTANCIA RESPONSABLE DE SU AUTORIZACIÓN

La Rectoría, en el plazo máximo de diez días hábiles, valorará la recomendación técnica emitida mediante el informe elaborado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y decidirá si procede la asignación del Trabajo Extraordinario. En caso de apartarse del criterio técnico la Rectoría deberá pronunciarse mediante una resolución razonada, dentro del mismo plazo antes indicado.

ARTÍCULO 19. PORCENTAJE DEL SOBRESUELDO

La persona beneficiada recibirá una contraprestación salarial diversa y ajena a la que recibe ordinariamente.

Se establece como forma de pago un máximo de diez horas, que equivalen a un 20% de sobresueldo calculado sobre el salario base más anualidades. En caso de requerirse menos horas se hará la conversión respectiva.

La cantidad de horas asignadas al trabajo extraordinario serán definidas en el estudio técnico del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 20. RUPTURA LABORAL O INCUMPLIMIENTO DE TRABAJO

En caso de terminación del contrato de trabajo antes de que la persona beneficiada cumpla con el trabajo extraordinario, deberá informarlo inmediatamente a la Rectoría y al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, para que suspenda el pago respectivo, y remitir un informe sobre el estado de avance.

En caso de incumplimiento demostrado del contrato por trabajo extraordinario, dicha persona quedará sujeta al régimen disciplinario institucional.

ARTÍCULO 21. PROHIBICIÓN A LA PERMANENCIA DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

Bajo ningún supuesto las labores que se realicen como trabajo extraordinario, pueden convertirse en permanentes o desarrollarse en forma regular. No pueden sustituir la ejecución de labores ordinarias de un cargo o contrataciones permanentes por contratación administrativa. Lo anterior implica que todo trabajo extraordinario debe contar con una temporalidad definida desde su inicio.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 22. RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

Solamente podrá concederse un sobresueldo si se ha cumplido con el trámite indicado en este reglamento. Ninguna instancia universitaria podrá autorizar ni tramitar su concesión mediante otro procedimiento. En el caso de que se actúe en contra de la normativa vigente, tanto la persona lo autorizó como quien lo tramitó serán responsables de conformidad con los artículos 6, 7 y 8 de la Ley de la Administración Financiera de la República.

ARTÍCULO 23. INTEGRACIÓN NORMATIVA

Para resolver las situaciones no contempladas expresamente en este reglamento, se aplicará la normativa universitaria y, subsidiariamente, la Ley General de Administración Pública y el resto del ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 24. DEROGACIÓN Y VIGENCIA

Este reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación. Deroga el Manual de Criterios y Directrices para el Pago de Sobresueldos, aprobado por la Rectoría y todos los sobresueldos otorgados por acuerdo específico y por resolución del Consejo Universitario, la Rectoría y vicerrectorías, sin detrimento de los derechos adquiridos por el personal universitario.

ARTÍCULO 25. DE LOS SOBRESUELDOS QUE SE MANTIENEN VIGENTES

Se deroga según el oficio UNA-SCU-ACUE-022-2017.

TRANSITORIOS

TRANSITORIO 1. PARA DETERMINAR LA SITUACIÓN DEL PERSONAL QUE GOZA, AL MOMENTO DE APROBACIÓN DEL REGLAMENTO, DE SOBRESUELDOS OTORGADOS POR ACUERDO O RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, LA RECTORÍA O LAS VICERRECTORÍAS, SE SEGUIRÁ EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO

La Vicerrectoría de Desarrollo en coordinación con el Programa de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, readecuará todos los sobresueldos concedidos, por acuerdo o resolución, con anterioridad a las normas de este reglamento y definirá su situación jurídica actual.

Esta readecuación implicará, al menos, lo siguiente:

- a) El Programa de Recursos Humanos deberá identificar cada uno de los sobresueldos que actualmente se están pagando y la fundamentación respectiva.
Deberá remitir el informe respectivo a la Vicerrectoría de Desarrollo en un plazo de quince días.
- b) Mantener vigentes hasta la conclusión de su plazo original, todos aquellos sobresueldos otorgados según la normativa y que tengan un plazo de conclusión. A partir de la terminación del plazo las prórrogas se registrarán por el nuevo reglamento.
- c) El Programa de Recursos Humanos en coordinación con Asesoría Jurídica, realizará el estudio técnico de los sobresueldos sin fecha de término, para definir la situación jurídica de las personas beneficiadas y adecuarlos a la normativa actual.
- d) En un plazo máximo de tres meses desde la vigencia del reglamento, la Vicerrectoría de Administración deberá presentar al Consejo Universitario un informe sobre lo realizado y la situación actual y futura de los sobresueldos.

TRANSITORIO 2. DE LOS SOBRESUELDOS POR RECARGO DE TAREAS DE COORDINACIÓN

Para autorizar sobresueldos originados en recargos de tareas por coordinación, de previo el Consejo Universitario debe aprobar las normas generales para la asignación de coordinaciones. En tanto estas normas no sean aprobadas, las coordinaciones académicas -debidamente aprobadas por la

Vicerrectoría Académica sobre la base de un sistema homogéneo-, deberán asumirse como parte de la carga académica ordinaria dentro de la jornada laboral.

TRANSITORIO 3. DE LA READecuACIÓN PRESUPUESTARIA

Para contribuir al reordenamiento presupuestario, el Programa de Gestión de Desarrollo Presupuestario y Financiero, en el plazo máximo de tres meses, desde la vigencia de este reglamento, debe readecuar los renglones del presupuesto institucional a efectos de que el contenido presupuestario de los sobresueldos sea contemplado dentro de la unidad ejecutora que lo solicita y señalar con claridad cuáles sobresueldos y qué monto será asumido por la cuenta centralizada de sobresueldos. En este último caso para efectos de cumplir con el requisito indicado en el artículo 3, inciso 1.4, la Vicerrectoría de Desarrollo deberá indicar la existencia de contenido presupuestario suficiente en la cuenta centralizada.

TRANSITORIO 4. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE COMPUTACIÓN PARA EL CONTROL PRESUPUESTARIO

El centro de cómputo deber proveer al Programa de Recursos Humanos de los programas necesarios para efectuar las consultas necesarias presupuestarias en esta materia, de una manera ágil y oportuna.

TABLA DE CONTENIDOS

REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS

PRESENTACIÓN

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.	OBJETO DEL REGLAMENTO
ARTÍCULO 2.	DEFINICIONES
ARTÍCULO 3.	TEMPORALIDAD DE LOS SOBRESUELDOS
ARTÍCULO 4.	DEL CONTENIDO PRESUPUESTARIO
ARTÍCULO 5.	DEBERES DE LA PERSONA SUPERIOR EN JERARQUÍA EN EL TRÁMITE Y DURANTE LA EJECUCION DEL SOBRESUELDO
ARTÍCULO 6.	DERECHOS ADQUIRIDOS
ARTÍCULO 7.	SOBRESUELDOS EN MODALIDAD PRESTACIÓN DE SERVICIOS
ARTÍCULO 8.	SALARIO SOBRE EL QUE SE CALCULA EL SOBRESUELDO
ARTÍCULO 9.	PORCENTAJE DEL SOBRESUELDO
ARTÍCULO 10.	SILENCIO NEGATIVO

CAPÍTULO II DE LOS SOBRESUELDOS

ARTÍCULO 11.	SITUACIONES EN LAS QUE SE JUSTIFICA UN SOBRESUELDO
ARTÍCULO 12.	CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DEL SOBRESUELDO
ARTÍCULO 13.	PROCEDIMIENTO
ARTÍCULO 14.	TEMPORALIDAD DE LOS SOBRESUELDOS

CAPÍTULO III DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

- ARTÍCULO 15. DEFINICIÓN DE LA FIGURA DE TRABAJO EXTRAORDINARIO
ARTÍCULO 16. CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE LA FIGURA DE TRABAJO EXTRAORDINARIO
ARTÍCULO 17. INSTANCIA RESPONSABLE DEL ESTUDIO TÉCNICO
ARTÍCULO 18. INSTANCIA RESPONSABLE DE SU AUTORIZACIÓN
ARTÍCULO 19. PORCENTAJE DEL SOBRESUELDOS
ARTÍCULO 20. RUPTURA LABORAL O INCUMPLIMIENTO DE TRABAJO
ARTÍCULO 21. PROHIBICIÓN A LA PERMANENCIA DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

- ARTÍCULO 22. RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA
ARTÍCULO 23. INTEGRACIÓN NORMATIVA
ARTÍCULO 24. DEROGACION Y VIGENCIA
ARTÍCULO 25. DE LOS SOBRESUELDOS QUE SE MANTIENEN VIGENTES

TRANSITORIOS

- TRANSITORIO 1. PARA DETERMINAR LA SITUACIÓN DEL PERSONAL QUE GOZAN, AL MOMENTO DE APROBACIÓN DEL REGLAMENTO, DE SOBRESUELDOS OTORGADOS POR ACUERDO O RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, LA RECTORÍA O LAS VICERRECTORÍAS, SE SEGUIRÁ EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO
TRANSITORIO 2. DE LOS SOBRESUELDOS POR RECARGO DE TAREAS DE COORDINACIÓN
TRANSITORIO 3. DE LA READECUACIÓN PRESUPUESTARIA
TRANSITORIO 4. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE COMPUTACIÓN PARA EL CONTROL PRESUPUESTARIO

APROBADO

CONSEJO UNIVERSITARIO EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 6 DE FEBRERO DE 2014
Acta N° 3358

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:
ACTA N° 3550 DEL 21 DE ABRIL DE 2016
ACTA N° 3608 DEL 8 DE DICIEMBRE DE 2016

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 2-2014, oficio SCU-162-2014 del 7 de febrero de 2014, por acuerdo tomado según el artículo tercero, inciso IX, de la sesión celebrada el 6 de febrero de 2014. De conformidad con el artículo sétimo, inciso cuarto de la sesión celebrada el 20 de mayo de 2010, acta N° 3076 y con el artículo quinto, inciso único de la sesión celebrada el 9 de febrero de 2006, acta N° 2732, se realiza esta publicación del texto íntegro con las modificaciones realizadas a la fecha.