



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

# Análisis del interinazgo docente en la Universidad de Costa Rica

Dra. Marlen León Guzmán, Vicerrectora de Docencia  
Licda. Lorena Kikut Valverde, directora, CEA  
M.Sc., M.Ed. Alejandro Villalobos Mora, coordinador, STCA

**VD** Vicerrectoría de  
**Docencia**

## Tabla de contenido

Introducción .....	1
Antecedentes .....	3
Modelo de organización y gobierno .....	3
Licencias, permisos e incapacidades del personal académico .....	4
Regionalización .....	5
Ajustes económicos .....	6
Aumento de la oferta académica y la matrícula estudiantil .....	7
Distribución de las actividades sustantivas .....	8
Desarrollo del personal académico .....	9
Presupuesto de apoyo .....	9
El Sistema de Estudios de Posgrado .....	9
La concentración de poder .....	10
Características de la población docente de la Universidad de Costa Rica .....	11
Datos de la Sección Técnica de Cargas Académicas .....	11
Datos de la Oficina de Recursos Humanos .....	23
Datos de la Sección Técnico-Administrativa de Régimen Académico .....	31
Análisis jurídico de los nombramientos docentes interinos .....	33
Sobre el concepto de interinazgo en nuestro ordenamiento jurídico .....	36
Elementos a considerar para una propuesta de reglamentación que regularice la situación de los docentes interinos en la Universidad de Costa Rica .....	39
a. La Autonomía Universitaria .....	39
b. La norma contenida en el artículo 179 del Estatuto Orgánico .....	40
c. Los regímenes de empleo dentro del sector público de Costa Rica .....	41
Ausencia de nombramientos de los profesores entre los ciclos lectivos y su legalidad ..	46
Análisis de la jurisprudencia respecto a la ausencia de nombramientos entre ciclos lectivos .....	48
Acciones implementadas recientemente por la administración universitaria para reducir el interinazgo docente .....	56
Resolución R-139-2017 .....	57
Circular VD-43-2017 .....	60

Circular VD-15-2018.....	60
Circular VD-3-2020.....	61
Conclusiones .....	62
Recomendaciones .....	64
Bibliografía .....	68

## Índice de cuadros

Cuadro 1: Distribución del personal docente que presentó plan de trabajo según sexo, grado académico y unidad de trabajo por tipo de nombramiento, II-2019 .....	13
Cuadro 2: Promedio de carga académica en diferentes actividades, según nombramiento, II-2019 .....	15
Cuadro 3: Distribución del personal docente según cantidad de actividades a las que dedica su carga académica, por tipo de nombramiento, II-2019 .....	18
Cuadro 4: Distribución del personal docente según actividades a las que dedica su carga académica, por tipo de nombramiento, II-2019 .....	19
Cuadro 5: Distribución porcentual del personal docente y de las jornadas por unidad académica según tipo de nombramiento, II-2019 .....	21
Cuadro 6: Distribución del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 .....	24
Cuadro 7: Medidas de resumen para los años de servicio del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 .....	25
Cuadro 8: Medidas de resumen para las horas de jornada laboral del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 .....	27
Cuadro 9: Medidas de resumen para el salario en colones por hora del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 .....	28
Cuadro 10: Distribución de docentes y jornadas en tiempos completos según tipo de nombramiento, junio 2019 .....	30
Cuadro 11: Unidades académicas y de investigación que remitieron a la Vicerrectoría de Docencia el Plan de Reducción del Interinazgo. ....	58
Cuadro 12: Unidades académicas y de investigación que remitieron a la Vicerrectoría de Docencia el Plan de Reducción del Interinazgo. ....	59

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Matrícula estudiantil de la Universidad de Costa Rica.....	8
Gráfico 2: Promedio de horas de jornada según nombramiento, II-2019 .....	15
Gráfico 3: Distribución porcentual del promedio de carga académica en diferentes actividades, según nombramiento, II-2019 .....	16
Gráfico 4: Distribución porcentual del personal docente, según cantidad de actividades a las que dedica su carga académica, por tipo de nombramiento, II-2019 .....	17
Gráfico 5: Porcentaje de personal interino por unidad académica, II-2019 .....	22
Gráfico 6: Percentiles 20, 50 y 80 para los años de servicio del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 .....	26
Gráfico 7: Percentiles 20, 50 y 80 para el salario en colones por hora del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 .....	29
Gráfico 8: Distribución porcentual del presupuesto docente según tipo de nombramiento, junio 2019 .....	31
Gráfico 9: Distribución del personal docente interino que ha solicitado valoración de atestados para obtener pasos académicos según pasos obtenidos y posible categoría en Régimen Académico si obtuvieran propiedad, agosto 2019 .....	33

## Introducción

La controversia en torno al interinazgo docente en la Universidad de Costa Rica (UCR) no resulta ser reciente; no obstante, la complejidad y dimensión alcanzada por ese fenómeno ha escalado a tal punto en la Institución que se ha constituido en un problema estructural.

Si bien las discusiones sobre esta temática suelen avivarse y adquirir intensos matices tanto en coyunturas presupuestarias escabrosas como en periodos cercanos a la elección de las máximas autoridades universitarias, las condiciones que atraviesa la Universidad en este momento demandan un estudio riguroso de esa condición laboral que, considerando su origen y el estado actual de esta en la Institución, provea información suficiente y relevante para el diseño de estrategias factibles e integrales que, en consecuencia con los principios orientadores de la Institución y respetuoso del marco normativo que rige las relaciones laborales, permitan su abordaje en el corto plazo.

Mediante la hermenéutica documental, metodología que consiste en la lectura, análisis e interpretación crítica de fuentes bibliográficas así como un detallado análisis jurídico se exploró la génesis del interinazgo docente en la Institución, se repasaron las principales variables que, durante las últimas décadas, pudieron haber incidido en el incremento de la población docente interina, se analizó la normativa que regula el interinazgo docente, así como las medidas que recientemente ha promovido la alta administración universitaria para gestionar el interinazgo docente, al tiempo que, mediante el análisis estadístico de bases de datos aportadas por la Oficina de Recursos Humanos de la Vicerrectoría de Administración y del Centro de Evaluación Académica de la Vicerrectoría de Docencia, se determinaron las características de la población docente de la Institución en un ejercicio que se completó con datos al mes de setiembre de 2019.

Este estudio ofrece un enfoque comprensivo de la evolución y las múltiples deficiencias normativas creadas desde hace más de 30 años. Contrario a una creencia común, el interinazgo del personal docente de la Universidad de Costa Rica no es reciente y tiene su origen en la década de los años 70's. Hoy, la Universidad se encuentra en una situación muy difícil en la cual ve comprometida su estabilidad presupuestaria y esto nos obliga a revisar los instrumentos y los mecanismos políticos, académicos y financieros para garantizar la docencia de calidad.

Este informe concluye entre otros aspectos, que en la Universidad de Costa Rica se ha dado un proceso de “desnaturalización de la figura del docente interino” prevista en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente. Incluso, se argumenta que ese proceso podría ser considerado como un fraude legal que se origina en los nombramientos de los docentes en las Unidades Académicas cuyas condiciones no son claras y que, en algunos casos, acumulan décadas, produciendo que la situación sea percibida como “normal” cuando no lo es.

Por otra parte, se exponen las divergencias regulatorias entre el estatus académico, jurídico y el salarial que ponen en franca desventaja a una población docente que atiende la mayor parte de cursos de la Institución.

Este informe también analiza los elementos desarrollados por la Sala Constitucional en materia de “interinazgo” y muestra cómo los diferentes criterios de ese órgano constitucional refuerzan la hipótesis de realizar cambios sustantivos y profundos a nivel reglamentario. Es decir, no se trata solo de plantear cambios a nivel de las Unidades Académicas que son las que realizan los nombramientos docentes; ni una mayor asignación presupuestaria por parte de la Vicerrectoría de Docencia, de la Oficina de Planificación Universitaria o de la Rectoría, sino que el cambio debe hacerse a nivel de los Reglamentos emitidos por el Consejo Universitario. El cambio debe gestarse de manera integral.

En ese sentido, la principal conclusión es la necesidad de efectuar una propuesta de reglamentación para regularizar la situación del profesorado interino en la Universidad de Costa Rica.

Es decir, dado que existe una fragmentación de regímenes propiamente “laborales” a nivel interno, estos deberían unificarse en una sola reglamentación para el sector docente que es donde urge resolver el grave problema que se presenta con la desnaturalización de la figura del personal docente interino.

La suma de los elementos que permitirían a nuestra institución dictar normativa interna en esta materia son básicamente la autonomía universitaria; la libertad contractual contenida en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica y la posibilidad de contratar personal laboral en régimen de empleo privado.

Lo anterior permitiría pensar en que una solución para que la Universidad de Costa Rica deje de nombrar servidores interinos sin plaza o incluso fragmentando plazas en régimen académico entre varios interinos, sería realizando contrataciones laborales para llenar necesidades de atención de cursos temporales o permanentes, todo ello dentro de los límites de la legalidad.

Dra. Marlen León Guzmán  
22 de abril del 2020

## Antecedentes

Según señala Bronstein (1995, citado en Vargas, 2001), el sistema de relaciones laborales reposa sobre un diverso conjunto de variables cuya conjugación determina los rasgos distintivos de esa relación, por lo que la modificación en alguna de esas variables (dentro de las que podrían encontrarse variables históricas, políticas, jurídicas, económicas, ideológicas, sociales, culturales e incluso organizacionales) incide directamente en el funcionamiento de dichas relaciones. Por ello, no resulta extraño que la desaceleración del crecimiento económico, las dificultades fiscales y la imperiosa necesidad del Estado por reducir el gasto público (elementos característicos de las últimas cuatro décadas) hayan transformado las relaciones laborales, principalmente en el ámbito público, donde la partida destinada a remunerar los salarios suele ser una de la más abultadas del presupuesto público.

En esa frágil y turbulenta coyuntura económica, muchas de las medidas implementadas por los gobiernos para corregir los desequilibrios fiscales, principalmente en América Latina, han implicado el menoscabo, casi sistemático, de los programas sociales y educativos, acaecimiento que ha colocado al profesorado universitario en una encrucijada, pues siendo un grupo de profesionales discursivamente interpelados como responsables de un proceso con grandes implicaciones en la transformación social y económica de las naciones (lo que demanda una gran responsabilidad y dedicación, una formación académica sólida, permanente y del más alto nivel), se encuentra ante una situación laboral enrevesada, donde las políticas salariales tienden a la disminución y la estabilidad laboral suele convertirse en una incógnita, hechos que, además de generar una pérdida de motivación e interés en quienes ejercen la docencia universitaria (Vargas, 2001), ha provocado un incremento significativo en el interinazgo docente, el cual, en el caso de la Universidad de Costa Rica, ha registrado tasas superiores al 60% en la última década.

Considerando que el interinazgo docente es un fenómeno multidimensional, en el que han convergido una serie de factores estructurales, económicos, políticos y coyunturales, cuya conjugación ha provocado un escenario por demás frágil y complejo desde el punto de vista laboral, conviene entonces repasar los principales factores que, en el desarrollo histórico evolutivo de la Universidad, pudieron haber contribuido al incremento de la población docente en condición de interinazgo, a saber:

### Modelo de organización y gobierno

La autonomía conferida a la Universidad mediante la Magna Constitucional de 1949 faculta a la Institución a darse su propia organización y gobierno. En el ejercicio de esa facultad, el capítulo I del Estatuto Orgánico define que la Universidad estará regida por la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario, el Rector y los Vicerrectores, contándose en

términos estructurales con facultades, escuelas, sedes regionales, institutos, centros de investigación, estaciones experimentales, unidades especiales de investigación y unidades de apoyo a la investigación; configuración organizacional que genera una serie de cargos de dirección que deben ser asumidos por personal docente, los cuales, a su vez, debe ser sustituidos temporalmente en las unidades académicas o de investigación de proveniencia.

Una primera revisión de los cargos reportados en la base de datos del Sistema de Colaboración Académico Docente (Sicad) en el II ciclo del 2019 reveló que, únicamente por ese concepto, se generaron más de una centena de sustituciones temporales en la organización, las cuales fueron cubiertas mediante la contratación de personal docente en condición interina, naturaleza contractual que impide que las personas que ocupan esas plazas temporalmente (durante la sustitución) alcancen estabilidad laboral.

### Licencias, permisos e incapacidades del personal académico

El marco normativo que regula el quehacer de la UCR prevé una serie de situaciones que pueden ocasionar que una plaza docente quede vacante temporalmente, por ejemplo: incapacidades (incluyendo las correspondientes a maternidad), el disfrute de la licencia sabática<sup>1</sup>, el permiso sin goce de salario para que el profesorado labore en otra institución costarricense de educación superior, el permiso sin goce de salario cuando se haya designado a una persona docente para que ocupe un cargo público en cualquiera de los Poderes del Estado, sus Instituciones Autónomas o Instituciones de interés público sin fines de lucro, así como los permisos con goce de salario cuando estos sean recomendados por el Consejo Asesor de las unidades académicas o de investigación.

En todos los casos antes mencionados, la Institución debe hacer frente a una vacante repentina y temporal que, salvo que se produzca la renuncia del titular de la plaza, no podrá llegar a constituirse en una *plaza desinterinizable*<sup>2</sup>, por lo que deberá ser cubierta mediante el nombramiento de personal en condición interina, con las implicaciones que de ello se deriva.

Según información extraída de la base de datos del SICAD, al efectuarse la evaluación de la asignación presupuestaria y la distribución de carga académica docente correspondiente al II ciclo del 2019, en ese ciclo un total de 49 personas docentes fueron reportadas como incapacitadas (24 de ellas por maternidad), 14 personas fueron reportadas en licencia

---

<sup>1</sup> Según se indica en el artículo 1° del Reglamento de Licencia Sabática para los Profesores de la Universidad de Costa Rica, este es el “derecho que puede adquirir un profesor para ausentarse de sus labores universitarias ordinarias a fin de realizar, dentro o fuera del país, una actividad sistemática en beneficio de su propia superación intelectual o profesional, por un periodo de seis meses consecutivos, con pleno goce de remuneración y de sus otros derechos o durante un plazo no mayor de un año, con un ajuste proporcional a dicho periodo, en su carga académica o en su salario.”

<sup>2</sup> Plaza permanente contenida en el presupuesto ordinario de la unidad académica que, mediante un concurso de antecedentes o la asimilación, puede ser asignada en propiedad.

sabática, 61 más fueron reportadas en permiso sin goce de salario y 40 personas docentes fueron reportadas en permiso con goce de salario, agrupando un total de 93,83 tiempos completos; es decir, si las 56 unidades académicas y de investigación a las que correspondían los nombramientos de esas personas docentes, cubrieron las plazas temporalmente vacantes mediante la contratación de docentes interinos, es claro que a estas, dada la naturaleza de la relación laboral (finita), no podría garantizárseles la estabilidad laboral en la plaza que temporalmente ocuparon.

### Regionalización

En el marco del Segundo Congreso Universitario (1966), fueron presentadas múltiples ponencias que recalcan la importancia de aumentar la presencia de la Universidad en distintos puntos del territorio nacional con el propósito de ampliar la proyección institucional, generar una oferta académica que respondiera a las necesidades de cada región, incrementar la prestación de servicios dirigidos a una población que experimentaba un crecimiento demográfico considerable y aumentar las oportunidades educativas para la juventud<sup>3</sup>.

La discusión generada a partir de las ponencias presentadas en dicho Congreso, sumadas a las múltiples manifestaciones de la ciudadanía respecto a la necesidad de contar con centros universitarios regionales, contribuyeron a que el Consejo Universitario aprobara, en sesión celebrada el 12 de enero de 1968, la apertura de los primeros centros universitarios regionales de la Institución (San Ramón y Liberia). Luego de superar múltiples imprevistos, el 20 de abril de 1968, se inauguró el Centro Regional Universitario de San Ramón, constituyéndose en la “punta de lanza en la regionalización de la educación superior pública” (Vargas, 2012), proceso que después de cinco décadas ha permitido a la Institución contar con 12 Sedes y Recintos, las cuales ofertaron, en el año 2019, un total de 78 carreras, con una capacidad máxima de admisión de 3.020 cupos.

Del total de carreras ofertadas en el año 2019 en las Sedes y Recintos, un total de 51 carreras son desconcentradas<sup>4</sup> (capacidad máxima de admisión de 1.893 estudiantes); es decir, se trata de “carreras que se ofrecen en forma temporal en una Sede Regional para atender necesidades eventuales en una determinada región, bajo la plena responsabilidad académica de la unidad que ofrece la carrera en la Universidad” (Consejo Universitario, 1995), donde el profesorado que participa en la impartición de estas es contratado en condición interina.

---

<sup>3</sup> En 1966 “solamente el 22% de los adolescentes asistían a algún colegio, y de 3.626 bachilleres de secundaria, apenas 1.300 podrían entrar a la Universidad de Costa Rica” (Monge, 1967, citado en Castro, 2012). En el año 2019, la cantidad de cupos ofertados en la UCR llegó a 8.785.

<sup>4</sup> Artículo 7 de la sesión 4112 del Consejo Universitario, celebrada el 31 de mayo de 1995.

Adicional a la contratación en condición interina generada por la temporalidad de las carreras desconcentradas ofrecidas en las Sedes y Recintos, debe también considerarse que la naturaleza tanto de la Sede Interuniversitaria de Alajuela (creada en el año 2007) como del Recinto de Golfito<sup>5</sup> (creado en 2006), hace que esas unidades académicas carezcan de presupuesto propio y, en consecuencia, nombren a la totalidad de los docentes que laboran en dichas unidades de forma interina<sup>6</sup>.

### Ajustes económicos

A finales de la década de 1970 y durante la década de 1980, la UCR, al igual que otras instituciones públicas del país, experimentaron una serie de ajustes de carácter presupuestario promovidos, principalmente, por organismos financieros internacionales; los cuales implicaron la contención del gasto en múltiples partidas presupuestarias, entre ellas, aquellas destinadas al pago de salarios.

Considerando las restricciones presupuestarias, la interinización de la labor docente y la contención de la oferta académica<sup>7</sup> fueron algunas de las herramientas utilizadas por la administración universitaria para suplir las crecientes demandas de personal académico sin que ello significara el incremento de las erogaciones por concepto de salarios y otros extremos laborales.

Un claro ejemplo de esa situación fue la aprobación, en 1982, del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, la cual se efectuó en la sesión 2869-17, norma que expresamente señalaba que el profesorado en condición interina, al igual que los docentes retirados, eméritos, *ad honorem*, invitados y visitantes, estaba fuera de régimen académico<sup>8</sup> y que su remuneración correspondería al salario de una categoría que el Rector, en consulta con la Comisión de Régimen Académico, estimaría siguiendo los lineamientos de dicho Reglamento.

Debe hacerse un paréntesis para dilucidar que, si bien los docentes en condición interina no pueden acceder a sobresueldos por categoría en Régimen Académico, las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica brindan la posibilidad al profesorado interino que cuente con una dedicación (global o combinada) mayor o igual al

---

<sup>5</sup> Transformado en la Sede del Sur mediante reforma del artículo 108 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, acordada en Asamblea Colegiada Representativa celebrada el viernes 06 de diciembre del 2019.

<sup>6</sup> Según información extraída del SICAD, en el II ciclo del 2019 la Sede Interuniversitaria de Alajuela reportó 111 planes de trabajo correspondientes al personal académico, en tanto que el Recinto de Golfito reportó 60 planes de trabajo.

<sup>7</sup> Según se observa en el gráfico 1, las restricciones económicas adolecidas en la década de 1980 tuvieron efectos en la matrícula estudiantil, la cual experimentó una desaceleración en su crecimiento durante esa década.

<sup>8</sup> Sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y su experiencia universitaria.

cuarto de tiempo, de solicitar el pago de sobresueldo por Pasos Académicos<sup>9</sup> en función de sus méritos académicos acumulados y hasta un máximo de 15 pasos calculados considerando la base de la categoría Instructor.

### Aumento de la oferta académica y la matrícula estudiantil

La UCR es una institución constituida por una comunidad de profesores y profesoras, estudiantes, funcionarios y funcionarias administrativos<sup>10</sup>, por lo que una ampliación de la oferta académica genera, además del incremento en la población estudiantil, un impacto en el recurso docente y administrativo requerido para atender esa nueva oferta académica.

Tal y como se observa en el gráfico 1, la Universidad ha registrado dos periodos de crecimiento significativo. El primero de estos periodos se registró en la década de 1970, en la cual se inició con el proceso de regionalización (fenómeno abordado en acápite anteriores); en tanto que el segundo se registra en las dos últimas décadas, periodo en el que la matrícula estudiantil pasó de 26.870 en el año 2000 a 43.895 en el 2019<sup>11</sup>; correspondiendo a un crecimiento cercano al 60%.

Tanto el incremento y diversificación de la oferta académica como el aumento de la matrícula estudiantil tuvieron un efecto en la demanda de personal académico, la cual fue atendida, principalmente, mediante la contratación de personal en condición interina<sup>12</sup>.

---

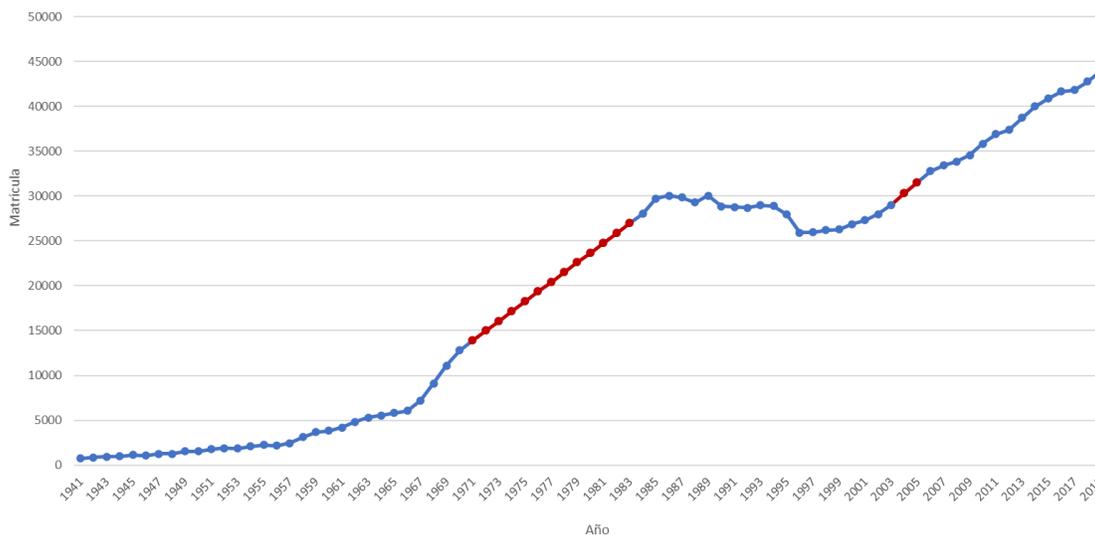
<sup>9</sup> Componente salarial que puede solicitar toda persona docente con una dedicación global o combinación de jornada y horas mayor o igual a un cuarto de tiempo completo por los méritos académicos acumulados, que corresponde a un 4% calculado sobre el salario base de la categoría docente que posea la persona solicitante.

<sup>10</sup> Véase artículo 1 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

<sup>11</sup> Según apunta Monge (citado en Castro, 2012), en 1967 la Universidad de Costa Rica ofertaba 1.300 cupos a estudiantes de nuevo ingreso, cantidad que en para el año 2000 alcanzó los 5.504 cupos y que llegó a los 9.631 cupos en el año 2019.

<sup>12</sup> Según indican Sequeria, M. y Díaz, L. (2009), el 59% de los docentes interinos que respondieron el cuestionario aplicado como parte de su investigación, señaló haber sido contratado por primera vez entre el año 2000 y el año 2007.

**Gráfico 1: Matrícula estudiantil de la Universidad de Costa Rica  
De 1941 al 2019.**



Nota: Se marcan en rojo los valores faltantes, los cuales fueron estimados con una función de regresión lineal simple  
Fuentes: Elaboración propia con base en la siguiente información: De 1941 a 1970: Carlos Araya P. "La Universidad de Costa Rica: "Rasgos de su Evolución Histórica. 1940-1970" en Historia de la Educación Superior en Costa Rica. CIHAC 1991 (No hay ciclos); de 1984 a 2003: "Información tomada de la Sección de Matrícula, Oficina de Registro e Información (Se toman solo primeros ciclos); de 2006 a 2019: Oficina de Registro e Información (Se toman solo primeros ciclos)

### Distribución de las actividades sustantivas

La UCR ha definido como actividades sustantivas: la docencia, la investigación y la acción social, las cuales, según lo señalado en el numeral 175 del Estatuto Orgánico, constituyen el quehacer principal del profesorado. En ese sentido, debe considerarse que el horizonte temporal en el cual se ejecutan los proyectos de investigación y de acción social suele sobrepasar las 16 semanas que componen los ciclos lectivos en esta casa de estudios superiores, por lo que, en aras de garantizar su desarrollo y ejecución, estos suelen ser mayormente asignados a docentes que se encuentran en régimen académico, pues su relación laboral con la institución no se ve interrumpida por la finalización de un ciclo lectivo tal y como suele ocurrir con el personal nombrado en condición interina. Este acacimiento incluso ha motivado uno de los principales reclamos por parte de la población docente interina que cuenta con una jornada superior al  $\frac{1}{4}$  de tiempo completo, pues según apunta Sequeira (2008), la concentración del reconocimiento de carga académica docente en la docencia afecta directamente el desarrollo de la carrera académica del profesorado en condición interina y pareciera colocarlos en una posición desventajosa respecto a los docentes en régimen académico, quienes tienen posibilidad de continuar ascendiendo categorías en régimen producto de sus investigaciones y participación en proyectos de acción social.

### Desarrollo del personal académico

La visión del profesorado, definida por el Consejo Universitario en la sesión N° 4932, celebrada el 16 de noviembre del 2004, precisa que este será “un cuerpo docente preparado según altos estándares internacionales y se encargará de impartir docencia de alta calidad, así como realizar proyectos de investigación, acción social y de gestión académico-administrativa...”, pretensión que requiere la generación institucional de condiciones y espacios para que el profesorado mantenga sólidos procesos de formación académica (principalmente estudios de posgrado), tanto dentro como fuera del país, participe en la impartición de cursos en otras Universidades e intercambios; asista a foros, conferencias, congresos o cursos de capacitación o actualización, y que participe en investigaciones y proyectos desarrollados dentro y fuera del territorio nacional, pudiendo generarse en esa dinámica que algunas plazas docentes queden provisionalmente vacantes y puedan ser cubiertas con la contratación de docentes en condición interina.

### Presupuesto de apoyo

Además del presupuesto propio, las unidades académicas y de investigación pueden obtener apoyo presupuestario de otras instancias para el nombramiento de personal docente, por ejemplo: de la Rectoría mediante las partidas 055, tipo de objeto gasto 1 o 2, y 881, tipo de objeto del gasto 2, así como la Vicerrectoría de Docencia, por medio de la partida 002.

Dada la naturaleza de esas partidas presupuestarias y que las plazas financiadas con estas no se encuentran contenidas en la Relación de Puestos de la unidad académica, estas no pueden ser asignadas en propiedad mediante concursos de antecedentes o la asimilación; es decir, quienes sean nombrados con contenido de esas partidas presupuestarias están ocupando plazas que, por definición, no resultan desinterinizables.

Para dimensionar esta situación basta con analizar el presupuesto reportado por las unidades académicas en el II ciclo del 2019, en el cual se registraron 325,19 tiempos completos y 534 *horas profesor* asociados a presupuesto de apoyo de la Vicerrectoría de Docencia.

### El Sistema de Estudios de Posgrado

Producto de las discusiones suscitadas en el III Congreso Universitario (1971-1972) respecto a la necesidad de organizar los posgrados existentes y promover las inter relaciones entre estos, fue concebido el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), unidad académica que formalmente inició su funcionamiento en 1975.

Debido a su estructura, dinámica e incluso financiamiento, desde su génesis, la Institución no ha promovido la asignación de plazas en propiedad en del SEP, pues contrario a lo que sucede con las carreras de grado, los programas de posgrado no se ofertan permanentemente, por lo que asignar las plazas señaladas en el presupuesto propio mediante concursos de antecedentes o la asimilación acarrearía serias dificultades en la operación del sistema.

El análisis del presupuesto propio bajo administración del SEP, según la Relación de Puestos correspondiente al año 2019, en el II ciclo esa unidad académica contaba con 62.875 tiempos completos (incluyendo un tiempo completo destinado al Decano del Sistema), los cuales fueron distribuidos en 225 nombramientos.

### La concentración de poder

La composición del cuerpo docente de la Institución ha variado significativamente en un lapso de cinco décadas. Mientras que a inicios de la década de 1970 el cuerpo docente estaba compuesto, aproximadamente, en un 60% por personas docentes en régimen académico y un 40% por personas docentes interinas; cincuenta años después la relación se ha invertido, alcanzando la población docente interina, para el segundo ciclo del año 2019, el 65% del total de personas docentes que laboran en la Institución. Esta situación resulta alarmante si se considera que únicamente las personas docentes que se encuentran en régimen académico y que cuentan con una jornada no inferior a un cuarto de tiempo completo o su equivalente en horas en propiedad pueden participar en las Asambleas Plebiscitarias, órganos colegiados responsables de elegir a las personas provenientes del Sector Académico que integran el Consejo Universitario, así como a las personas que ocuparan la Rectoría, Decanatos y Vicedecanatos, Direcciones y Subdirecciones de Escuelas y Direcciones y Subdirecciones de las Sedes Regionales; hecho al que debe adicionarse que lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente coarta la posibilidad de que el profesorado en condición interina tenga voz o voto en las Asambleas Ordinarias, suceso que podría generar concentraciones de poder en los grupos de personas docentes que ocupan una plaza en propiedad.

## Características de la población docente de la Universidad de Costa Rica

El interinazgo en la UCR no puede ser estudiado en su totalidad si carece de un análisis cuantitativo que describa las principales características del personal que se encuentra en esa situación. Asimismo, esa descripción solo es válida en tanto se incluya en ella al personal que se encuentra dentro del Régimen Académico, pues, solamente de esa manera, se puede entender la condición real del personal interino y las diferencias, además de las contractuales, existentes entre las dos categorías.

Puede decirse que las principales fuentes de datos para el análisis cuantitativo de la situación del personal docente de la UCR son tres: la Sección Técnica de Cargas Académicas, la Oficina de Recursos Humanos y la Sección Técnico-Administrativa de Régimen Académico. Cada una de estas fuentes aporta información importante y diferenciada, por lo que se utilizarán con el fin de conocer la situación del profesorado de la Institución, utilizando como referencia temporal el segundo semestre del 2019.

### Datos de la Sección Técnica de Cargas Académicas

Cada ciclo lectivo, la Sección Técnica de Cargas Académicas (STCA) del Centro de Evaluación Académica recolecta, mediante los denominados planes de trabajo, información acerca de las actividades desarrolladas por el personal académico de la Institución. Adicionalmente, ese proceso provee datos de algunas características de las personas y de su unidad de trabajo.

Hay que acotar que el documento *“Lineamientos para la administración y asignación de la Carga Académica Docente del profesorado de la Universidad de Costa Rica”*, promulgado mediante la Resolución VD-R-9927-2017, indica que “El plan de trabajo es un documento legal, de presentación obligatoria por parte de las unidades académicas y de investigación y de cumplimiento obligatorio por parte del profesorado” y que “A través del Plan de Trabajo quien ocupa la Decanatura o Dirección comunica formalmente a cada docente, en el ejercicio de las facultades conferidas, las actividades de docencia, investigación, acción social y académico-administrativas, que debe desarrollar como parte de su carga académica total”.

Pese a lo anterior, no todo el profesorado de la UCR que labora en un determinado ciclo lectivo presenta plan de trabajo debido a diferentes situaciones, entre las que se pueden mencionar: problemas de gestión de la unidad académica; que la persona docente nombrada desarrolla las actividades en una unidad académica distinta a la que presupuestariamente realiza el nombramiento; docentes que se encuentran en licencia sabática o incapacidad, en proceso de cese o que han fallecido en el periodo comprendido entre el nombramiento y la fecha de presentación del plan de trabajo.

Teniendo claras las anteriores limitaciones, se puede decir que, en el segundo ciclo del 2019 se recibieron 5.938 planes de trabajo, que corresponden a un total de 5.297 personas docentes<sup>13</sup>, 3.007 hombres y 2.290 mujeres. Si se analiza el tipo de nombramiento, hay que considerar que, ya sea dentro de una misma unidad de trabajo o en una combinación de varias unidades, una persona puede tener parte de su jornada en propiedad y la otra parte interina. A este tipo de situaciones se le llamará “Mixta”. Debe tomarse en cuenta que, a nivel salarial, a las personas que tienen solamente una parte de su jornada con nombramiento en propiedad, su salario en la jornada interina es ajustado de manera tal que se le reconoce la categoría en propiedad, por lo que su sueldo no se ve afectado por la interinidad.

En el cuadro 1 se muestran algunas características de las personas según el tipo de nombramiento que tienen. En primera instancia se puede decir que, del total de personas, 66,3% son interinas (3.514 docentes), 25,8% son propietarias (1.367 docentes) y 7,9% tienen jornada mixta (416 docentes).

En cuanto al sexo, del total de hombres que presentaron plan de trabajo en el II-2019, un 64,5% está en situación de interinazgo, mientras que, de las mujeres, un 68,7% está en esa situación, lo que evidencia una situación laboral ligeramente más desventajosa para las mujeres. Por su parte, el porcentaje de mujeres con nombramiento mixto el casi igual al de los hombres.

En lo que se refiere a grado académico, como era de esperar, las personas que tienen grado de bachillerato o licenciatura tienden a poseer nombramientos interinos (96,4% y 87,7%, respectivamente), mientras que, de los 771 doctores, solamente 1 de cada 5 está en situación de interinazgo. Para el análisis de esta variable, hay que considerar que una importante cantidad de personas (1.237) no ha validado su titulación académica ante la STCA, por lo que no se tiene certeza de su grado académico<sup>14</sup>. Prácticamente todas estas personas son interinas, pues para tener nombramiento en propiedad debe tenerse un título registrado y validado en el Sicad, aunque no necesariamente actualizado.

---

<sup>13</sup> Una misma persona, puede tener nombramiento docente en más de una unidad académica o de investigación y, por lo tanto, entrega más de un plan de trabajo.

<sup>14</sup> Esa información se tiene en las unidades académicas o de investigación, pero no se encuentra en el Sistema de Colaboración Académico-Docente (Sicad).

**Cuadro 1: Distribución del personal docente que presentó plan de trabajo según sexo, grado académico y unidad de trabajo por tipo de nombramiento, II-2019**

Característica	Personas	Porcentaje			
		Total	Interino	Mixto	Propiedad
<b>Total general</b>	<b>5297</b>	<b>100,0</b>	<b>66,3</b>	<b>7,9</b>	<b>25,8</b>
Sexo					
Masculino	3007	100,0	64,5	7,9	27,6
Femenino	2290	100,0	68,7	7,8	23,5
Grado					
Diplomado	3	100,0	100,0	0,0	0,0
Bachillerato	84	100,0	96,4	1,2	2,4
Licenciatura	1084	100,0	87,7	4,3	7,9
Especialidad	438	100,0	39,7	15,3	45,0
Maestría	1680	100,0	54,8	13,2	32,0
Doctorado	771	100,0	19,7	10,2	70,0
Sin dato 1/	1237	100,0	99,6	0,0	0,4
Unidad de trabajo 2/					
UA	3387	100,0	59,5	8,2	32,3
Sede	1120	100,0	84,7	2,8	12,5
SEP	122	100,0	100,0	0,0	0,0
Otro	224	100,0	64,7	0,9	34,4
UA, Sede	129	100,0	82,2	12,4	5,4
UA, SEP	81	100,0	49,4	50,6	0,0
UA, Otro	192	100,0	54,7	19,8	25,5
Sede, SEP	4	100,0	100,0	0,0	0,0
Sede, Otro	15	100,0	66,7	26,7	6,7
SEP, Otro	4	100,0	100,0	0,0	0,0
UA, Sede, SEP	2	100,0	50,0	50,0	0,0
UA, Sede, Otro	4	100,0	100,0	0,0	0,0
UA, SEP, Otro	11	100,0	54,5	45,5	0,0
Sede, SEP, Otro	2	100,0	100,0	0,0	0,0

1/ El título no ha sido validado por todo el personal docente.

2/ UA=Unidad Académica de la Sede Rodrigo Facio, Sede=Sede Regional o Recinto, SEP=Sistema de Estudios de Posgrado, Otro=Centro o Instituto de Investigación, Estación Experimental y Museo+UCR

Fuente: Elaboración propia con datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

Con base en lo observado en el cuadro 1, se encuentra que, del total de personas que trabajan exclusivamente en unidades académicas de la Sede Rodrigo Facio (3.387), el 59,5% tiene nombramiento interino, mientras que en los centros e institutos de investigación aumenta a 64,7% y en las sedes regionales a 84,7%, esto último probablemente debido a la imposibilidad de las sedes y recintos para asignar plazas permanentes al personal docente que atiende carreras desconcentradas. Todas las 122 personas que trabajan solo en el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP) y entregaron plan de trabajo tienen nombramiento interino, lo cual era esperable dada la modalidad de contratación de ese Sistema. Un total de 192 personas combinan sus labores entre unidades académicas de la Sede Rodrigo Facio y centros e institutos de investigación; de ellas, poco más de la mitad (54,7%) tienen nombramiento interino y para 1 de cada 5 (19,8%) el nombramiento es mixto. Es entre las

personas que solamente laboran en unidades académicas de la Sede Rodrigo Facio o que solamente lo hacen en centros e institutos de investigación donde hay mayor presencia de personal en propiedad: 32,3% y 34,4%, respectivamente.

Para complementar el análisis anterior, es de vital importancia tomar en cuenta que, del total del personal interino, hay una proporción que no puede pasar a propiedad por diferentes razones (por ejemplo, ocupa cargos de sustitución, es personal contratado con presupuesto de apoyo o forma parte de unidades a las que, por su naturaleza, no les es posible ofrecer todas sus plazas en propiedad). Adicionalmente, hay otra proporción de personas interinas que podrían no estar interesadas en participar en un concurso de antecedentes para lograr propiedad.

Por otra parte, en el gráfico 2, se observa que las personas interinas tienen, en promedio una jornada laboral de 19,8 horas, esto es, aproximadamente medio tiempo completo. Por su parte, las personas en propiedad promedian una jornada de cerca de tres cuartos de tiempo completo (31,23 horas). Esto implica que, si bien las personas interinas son una mayoría, tienden a tener una carga de trabajo menor que la de las personas propietarias, pudiéndose decir que a pesar de que el personal íntegramente interino representa el 66,3% del personal docente, la jornada que este labora comprende el 55,6% del total<sup>15</sup>. En el caso de las personas con jornada mixta, estas también laboran, en promedio, cerca de 30 horas semanales, la mitad en su jornada interina (15,22 horas) y la otra mitad en su jornada en propiedad (15,79 horas).

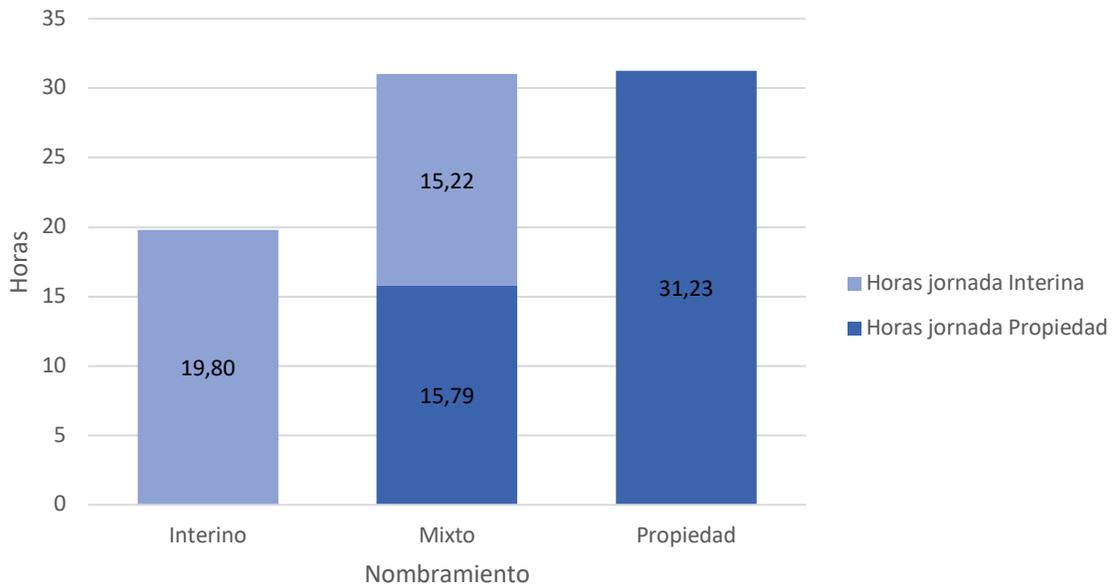
La unión de la jornada trabajada por el personal interino (55,6%) más la porción interina del personal de jornada mixta, que representa el 5,0% del total, implica que, del total de jornada del profesorado de la UCR, el 60,6% es desempeñado de manera interina.

En cuanto a las actividades que realiza el personal docente, en general, debe considerarse que el artículo 175 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica establece que “Los profesores son los funcionarios universitarios que, como principal quehacer, tienen a su cargo la enseñanza y la investigación en las diversas disciplinas del conocimiento, y la participación activa en el desarrollo de los programas de acción social”. Al no indicarse lo contrario, se entiende que tal descripción alcanza a todo el profesorado.

---

<sup>15</sup> Hay una jornada adicional interina que es laborada por el personal mixto. Esta representa el 5,06% del total.

**Gráfico 2: Promedio de horas de jornada según nombramiento, II-2019**



Fuente: Elaboración propia con datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

Tomando lo anterior en cuenta, en el cuadro 2 se observa que la carga académica promedio dedicada a docencia es similar para las personas interinas y propietarias: solo hay una diferencia de 2,81 horas, pues en el primer caso es de 15,48 horas y en el segundo es de 18,29 horas. La carga académica promedio dedicada por el personal en propiedad a proyectos -de investigación, acción social y docencia-, llega a duplicar la carga del personal interino, siendo de 3,54 para interinos y 7,62 para propietarios. Por su parte, es en los cargos docente-administrativos donde se presenta la mayor diferencia entre ambos tipos de nombramiento: una media de 1,18 horas para interinos y 7,36 horas para propietarios.

**Cuadro 2: Promedio de carga académica en diferentes actividades, según nombramiento, II-2019**

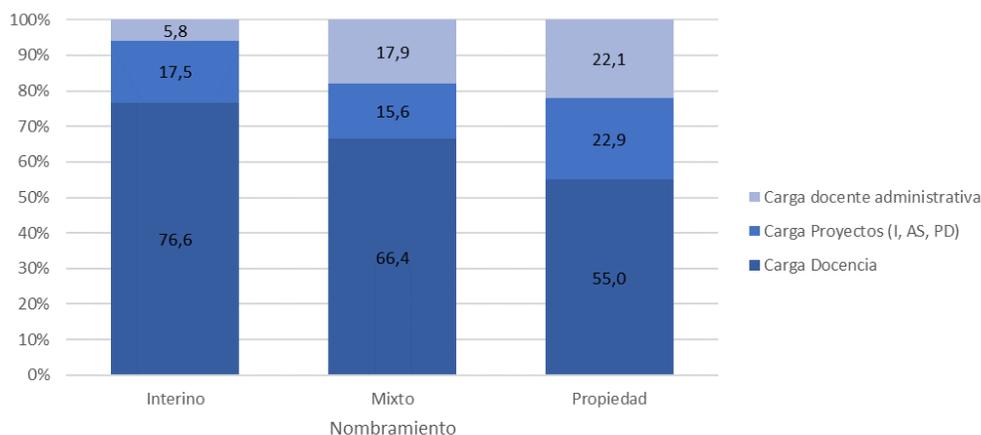
Característica	Nombramiento		
	Interino	Mixto	Propiedad
Carga Total	20,20	32,44	33,27
Carga Docencia	15,48	21,55	18,29
Cargas Proyectos (I, AS, PD)	3,54	5,07	7,62
Carga docente administrativa	1,18	5,81	7,36

Fuente: Elaboración propia con datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

Pese a que las divergencias anteriores no son muy altas, debido a que las personas interinas tienen menor dedicación horaria, porcentualmente sí se observa una diferencia importante. Tal como muestra el gráfico 3, las personas interinas dedican tres cuartas partes (76,6%) de su carga a labores de docencia, mientras que el personal con jornada mixta tiene asignado el 66,4% de su carga a ese rubro y el personal propietario dedica una media de poco más

de la mitad de su carga (55,0%). También se evidencia que, mientras el profesorado en propiedad invierte en promedio el 22,1% de su carga en trabajo administrativo, el personal interino solo dedica un 5,8%, una diferencia de 16,3 puntos porcentuales.

**Gráfico 3: Distribución porcentual del promedio de carga académica en diferentes actividades, según nombramiento, II-2019**



Nota: La carga en proyectos puede ser en Investigación (I), Acción Social (AS) o Docencia (PD).

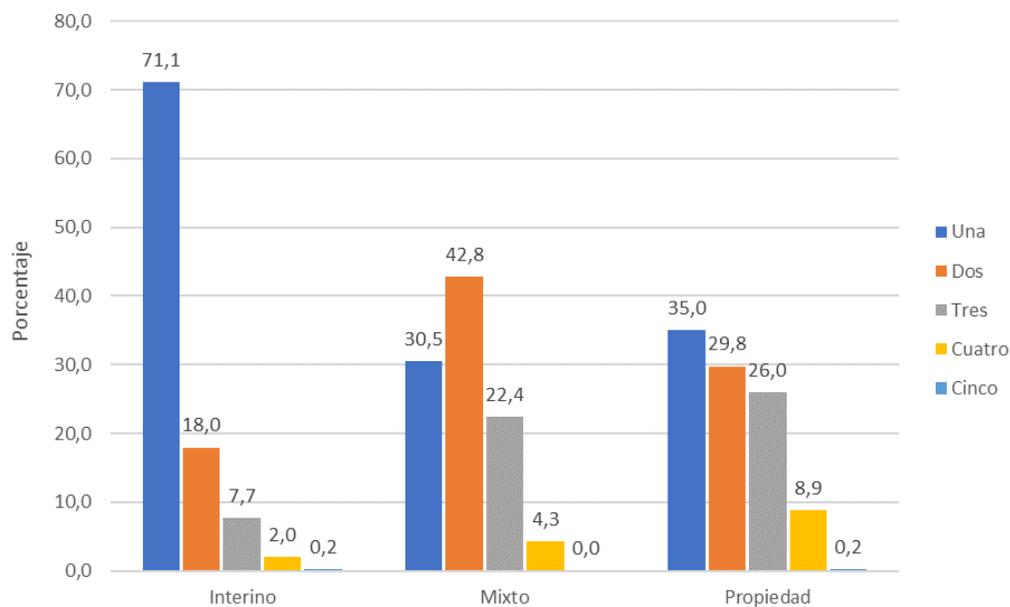
Fuente: Elaboración propia con datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

Lo anterior ratifica lo que usualmente se indica respecto al profesorado interino, esto es, que es contratado principalmente para impartir cursos. Pese a ello, debe notarse que, en promedio, una cuarta parte de su carga académica es dedicada a otras actividades.

Analizando desde otra perspectiva la dedicación de la carga académica, en el gráfico 4 se muestra la cantidad de actividades que realizan las personas docentes según su tipo de nombramiento de acuerdo con lo indicado en el plan de trabajo. Estas actividades pueden ser cinco diferentes: Docencia, Proyectos de investigación, Proyectos de acción social, Proyectos de docencia y Cargos docente-administrativos. Estos últimos comprenden la participación en cargos directivos, coordinaciones, comisiones y otro tipo de actividades.

Tal como puede verse en ese gráfico, el profesorado interino tiende a realizar una sola actividad (71,1%), mientras que quienes poseen nombramiento mixto o en propiedad, reparten su carga en una mayor cantidad de actividades: más de la mitad realizan dos o tres actividades. En general, muy pocas personas docentes realizan las cinco actividades consideradas.

**Gráfico 4: Distribución porcentual del personal docente, según cantidad de actividades a las que dedica su carga académica, por tipo de nombramiento, II-2019**



Nota: Las actividades realizadas pueden ser en Docencia, Proyectos de investigación, Proyectos de acción social, Proyectos de Docencia y Cargos Docente-Administrativos.

Fuente: Elaboración propia con datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

Para ahondar en el análisis respecto a la dedicación de la carga académica a las diversas funciones universitarias, se organizó al personal docente de acuerdo con el número de actividades realizadas y la naturaleza de esas actividades según lo reportado en su plan de trabajo. En el cuadro 3 se muestra que, del total del personal interino, el 67,1% se dedica únicamente a impartir docencia, aunque llama la atención que el 0,9% se dedique solo a labores administrativas, el 1,8% solo a realizar proyectos de investigación y el 1,4% solo a desarrollar proyectos de acción social. Lo anterior es destacable debido a que, normativamente, todo el personal académico debe impartir docencia, pero se encuentra que hay personal interino contratado para realizar exclusivamente otras actividades<sup>16</sup>. Dicha situación se presenta también para el profesorado en propiedad.

<sup>16</sup> Debe recordarse que normativamente (artículo 52, inciso e. del Reglamento de Régimen Académico Docente y Servicio Docente) todo el profesorado de la UCR debe impartir docencia, sin embargo, la circular VD-37-2018 exonera de esa obligación a quienes tienen cargos directos de tiempo completo y a aquellas personas con jornada total de 1/4 TC o menos cuyas labores no comprendan actividades de vínculo externo remunerado. También, la VD puede otorgar autorizaciones excepcionales.

**Cuadro 3: Distribución del personal docente según cantidad de actividades a las que dedica su carga académica, por tipo de nombramiento, II-2019**

Cantidad actividades	Actividad 1/	Personas				Porcentaje			
		Total	Interino	Mixto	Propiedad	Total	Interino	Mixto	Propiedad
<b>Total general</b>		<b>5297</b>	<b>3514</b>	<b>416</b>	<b>1367</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Una</b>		<b>3106</b>	<b>2500</b>	<b>127</b>	<b>479</b>	<b>58,6</b>	<b>71,1</b>	<b>30,5</b>	<b>35,0</b>
	D	2922	2357	127	438	55,2	67,1	30,5	32,0
	Adm	66	31	0	35	1,2	0,9	0,0	2,6
	I	65	62	0	3	1,2	1,8	0,0	0,2
	AS	53	50	0	3	1,0	1,4	0,0	0,2
<b>Dos</b>		<b>1216</b>	<b>631</b>	<b>178</b>	<b>407</b>	<b>23,0</b>	<b>18,0</b>	<b>42,8</b>	<b>29,8</b>
	D, Adm	675	258	145	272	12,7	7,3	34,9	19,9
	D, I	275	175	21	79	5,2	5,0	5,0	5,8
	D, AS	234	182	11	41	4,4	5,2	2,6	3,0
	I, Adm	11	4	0	7	0,2	0,1	0,0	0,5
	D, PD	9	7	0	2	0,2	0,2	0,0	0,1
	AS, Adm	8	1	1	6	0,2	0,0	0,2	0,4
	I, AS	4	4	0	0	0,1	0,1	0,0	0,0
<b>Tres</b>		<b>719</b>	<b>271</b>	<b>93</b>	<b>355</b>	<b>13,6</b>	<b>7,7</b>	<b>22,4</b>	<b>26,0</b>
	D, I, Adm	346	83	43	220	6,5	2,4	10,3	16,1
	D, AS, Adm	239	102	36	101	4,5	2,9	8,7	7,4
	D, I, AS	114	75	12	27	2,2	2,1	2,9	2,0
	D, PD, Adm	10	3	1	6	0,2	0,1	0,2	0,4
	D, I, PD	6	5	0	1	0,1	0,1	0,0	0,1
	D, AS, PD	3	2	1	0	0,1	0,1	0,2	0,0
	I, AS, Adm	1	1	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Cuatro</b>		<b>209</b>	<b>70</b>	<b>18</b>	<b>121</b>	<b>3,9</b>	<b>2,0</b>	<b>4,3</b>	<b>8,9</b>
	D, I, AS, Adm	198	66	17	115	3,7	1,9	4,1	8,4
	D, AS, PD, Adm	6	2	0	4	0,1	0,1	0,0	0,3
	D, I, PD, Adm	5	2	1	2	0,1	0,1	0,2	0,1
<b>Cinco</b>	D, I, AS, PD, Adm	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>
Sin dato		38	36	0	2	0,7	1,0	0,0	0,1

1/ D=Docencia, I=Investigación, AS=Acción Social, PD=Proyectos de Docencia, Adm=Cargos docente administrativos

Fuente: Elaboración propia con datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

Por su parte, siempre en el cuadro 3 se tiene que, del total de docentes en propiedad, el 35,0% se dedica a realizar una sola actividad, donde, al igual que el personal interino, esa actividad recae primariamente en la docencia (32,0%). Puede decirse entonces, que hay una clara tendencia a que el personal interino sea contratado para realizar una sola actividad en la UCR y que, como era de esperar, esa actividad sea la docencia, mientras que el personal en Régimen Académico muestra mayor diversificación de sus labores.

Adicionalmente, hay que destacar que el 7,7% del personal interino reparte su carga académica en tres actividades, mientras que ese valor es de 26% para el personal en propiedad. En ambos tipos de nombramiento, cerca de 2 de cada 100 personas docentes dedican su carga a combinar las tres actividades sustantivas de la universidad (docencia, investigación y acción social), mientras que el 2,9% del personal con nombramiento mixto se dedica a esa tríada.

Por último, se tiene que 6 personas interinas y 3 personas en propiedad se dedican a realizar las cinco actividades posibles, esto es, tienen carga académica en docencia, en proyectos de investigación, proyectos de acción social, proyectos de docencia y cargos administrativos.

Con base en los datos del cuadro 3, se construye el cuadro 4, en el cual se contabiliza al personal docente de acuerdo con las actividades en las que invierte su carga académica, ya sea de manera individual o combinada con otras actividades. Allí se encuentra que, en general, cerca del 95% del cuerpo académico imparte docencia, lo cual se cumple también en todos los tipos de nombramiento (interino, mixto y propiedad). Por otra parte, el 13,7% del profesorado interino tiene carga académica en proyectos de investigación, cantidad que aumenta a 22,6% y 33,4% para el profesorado con nombramiento mixto y en propiedad, respectivamente. Hay que destacar también que, casi 6 de cada 10 personas con alguna jornada en propiedad, tienen responsabilidades administrativas en su unidad de trabajo, mientras que solamente el 15,9% del personal interino tiene carga en ese tipo de actividades.

**Cuadro 4: Distribución del personal docente según actividades a las que dedica su carga académica, por tipo de nombramiento, II-2019**

Actividad	Personas				Porcentaje			
	Total	Interino	Mixto	Propiedad	Total	Interino	Mixto	Propiedad
Total 1/	5297	3514	416	1367	--	--	--	--
Docencia	5 051	3 325	415	1 311	95,4	94,6	99,8	95,9
Proyectos de Investigación	1 034	483	94	457	19,5	13,7	22,6	33,4
Proyectos de Acción Social	869	491	78	300	16,4	14,0	18,8	21,9
Proyectos de Docencia	48	27	3	18	0,9	0,8	0,7	1,3
Cargos docente-administrativos	1 574	559	244	771	29,7	15,9	58,7	56,4

1/Debido a que una misma persona se puede dedicar a más de una actividad, este total corresponde a la cantidad de personal docente y no a la suma de los datos de cada columna. Por lo anterior, la suma de los porcentajes no será de cien.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

Por otra parte, del total de planes de trabajo, 5.240 corresponden a personas que laboran en alguna unidad académica (escuela, facultad no dividida en escuelas, sede regional o recinto). Según se muestra en el cuadro 5, la situación en cada una de ellas es bastante diferente en cuanto al tipo de contratación del personal. Por ejemplo, la Sede Interuniversitaria de Alajuela, el Recinto de Golfito y la Escuela de Tecnologías en Salud tienen más del 90% de su personal nombrado de manera interina. Tal como se mencionó anteriormente, la naturaleza misma de estas unidades académicas requiere de la interinidad, pues necesita de un amplio margen de flexibilidad para realizar nombramientos en las diferentes carreras que allí se imparten. En el otro extremo, las escuelas de Biología y Filología tienen menos de la tercera parte de su personal nombrado de manera interina. En el caso del personal con jornada mixta, se tiene que en Trabajo Social y Odontología más

de uno de cada cinco docentes están nombrados parte en propiedad y parte de manera interina (23,3% y 28,1%, respectivamente). Gráficamente, la información de porcentaje de personal interino por unidad académica se muestra en el gráfico 5.

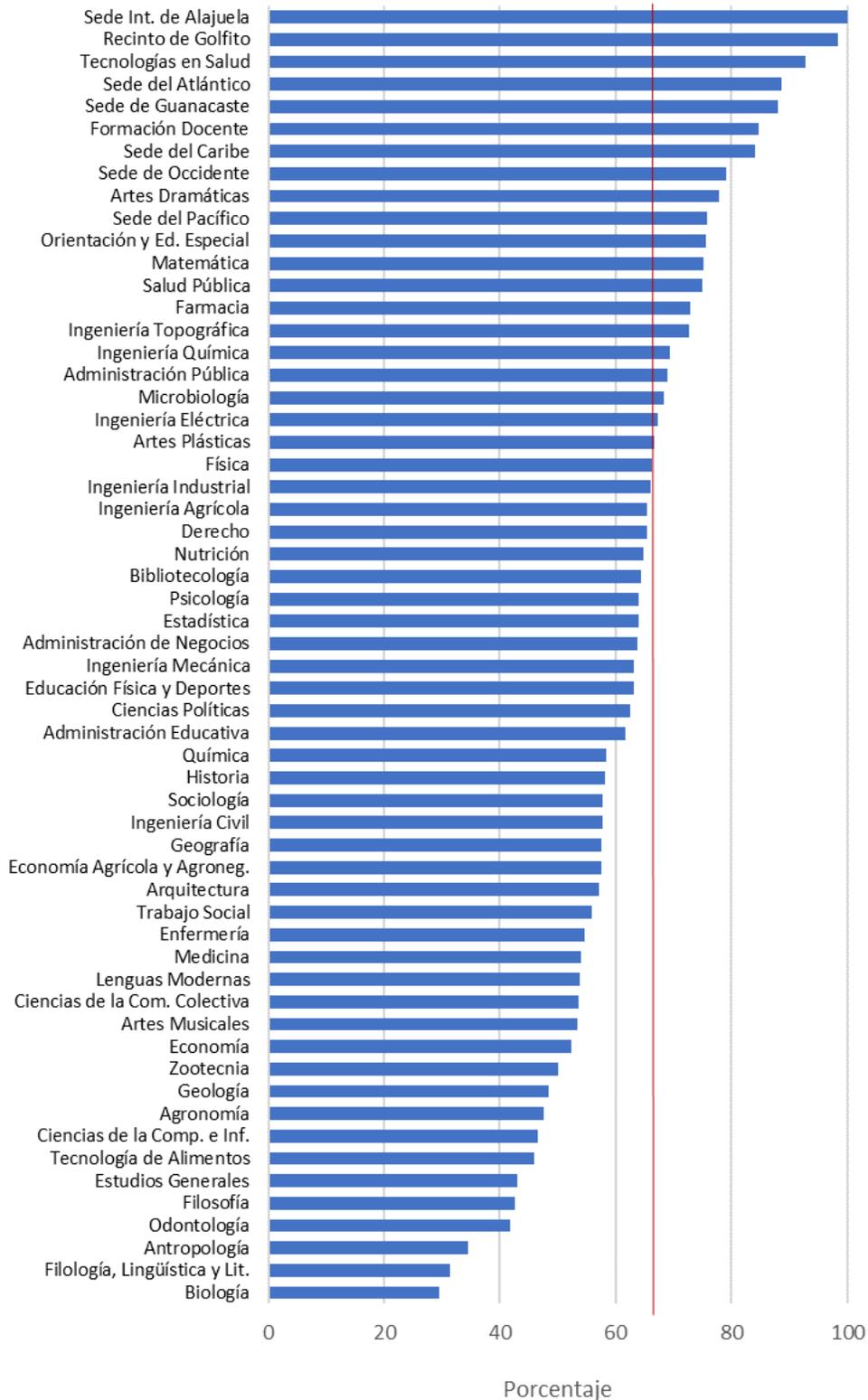
Más allá de los porcentajes, vale la pena observar, en el cuadro 5, las cantidades absolutas, pues en las unidades académicas con mucho personal, un determinado porcentaje, aunque no sea muy alto, se traduce en gran cantidad de personas afectadas por el interinazgo. Por ejemplo, en Derecho, donde 150 docentes presentaron plan de trabajo, el 65,3% está en condición interina, lo que se corresponde a 98 personas en esa condición.

**Cuadro 5: Distribución porcentual del personal docente y de las jornadas por unidad académica según tipo de nombramiento, II-2019**

Unidad	Personas					Jornada					
	Absoluto	Porcentaje				Absoluto	Total	Personal interino	Interina del personal mixto	En propiedad del personal mixto	Personal en propiedad
		Total	Interinas	Mixta	Propiedad						
Estudios Generales	167	100,0	43,1	9,0	47,9	4800,0	100,0	34,4	6,0	5,4	54,2
Artes Dramáticas	27	100,0	77,8	3,7	18,5	605,0	100,0	65,3	1,7	5,0	28,1
Artes Plásticas	54	100,0	66,7	5,6	27,8	1630,0	100,0	57,7	3,1	3,7	35,6
Artes Musicales	75	100,0	53,3	10,7	36,0	1892,0	100,0	43,4	6,1	6,6	43,9
Filología, Lingüística y Lit.	35	100,0	31,4	14,3	54,3	1320,0	100,0	29,5	10,2	4,9	55,3
Filosofía	40	100,0	42,5	5,0	52,5	930,0	100,0	33,3	2,2	4,3	60,2
Lenguas Modernas	104	100,0	53,8	5,8	40,4	3075,0	100,0	42,6	3,6	3,6	50,2
Biología	54	100,0	29,6	1,9	68,5	1730,5	100,0	22,0	1,2	1,2	75,7
Física	83	100,0	66,3	0,0	33,7	2170,0	100,0	52,3	0,0	0,0	47,7
Geología	33	100,0	48,5	0,0	51,5	884,0	100,0	32,1	0,0	0,0	67,9
Matemática	125	100,0	75,2	0,0	24,8	3790,0	100,0	68,6	0,0	0,0	31,4
Química	72	100,0	58,3	1,4	40,3	2400,0	100,0	54,2	0,8	0,8	44,2
Administración Educativa	34	100,0	61,8	8,8	29,4	725,0	100,0	50,3	4,1	6,9	38,6
Formación Docente	138	100,0	84,8	3,6	11,6	2147,8	100,0	66,5	4,2	5,1	24,2
Orientación y Ed. Especial	78	100,0	75,6	5,1	19,2	1333,0	100,0	47,5	4,5	5,3	42,8
Bibliotecología	28	100,0	64,3	0,0	35,7	815,0	100,0	53,4	0,0	0,0	46,6
Educación Física y Deportes	46	100,0	63,0	8,7	28,3	1318,0	100,0	51,4	6,8	5,3	36,4
Administración de Negocios	130	100,0	63,8	15,4	20,8	2552,5	100,0	53,2	12,3	11,0	23,5
Administración Pública	87	100,0	69,0	12,6	18,4	1630,0	100,0	54,6	9,8	7,4	28,2
Economía	42	100,0	52,4	14,3	33,3	1060,0	100,0	38,2	7,1	8,5	46,2
Estadística	36	100,0	63,9	2,8	33,3	875,0	100,0	54,3	3,4	1,1	41,1
Derecho	150	100,0	65,3	11,3	23,3	2620,0	100,0	58,4	8,8	6,5	26,3
Ciencias de la Com. Colectiva	71	100,0	53,5	15,5	31,0	1515,0	100,0	41,9	15,2	10,6	32,3
Psicología	111	100,0	64,0	9,0	27,0	1944,0	100,0	44,0	5,3	12,6	38,1
Ciencias Políticas	56	100,0	62,5	1,8	35,7	1265,0	100,0	53,0	0,4	1,6	45,1
Trabajo Social	43	100,0	55,8	23,3	20,9	1235,0	100,0	45,7	13,8	13,0	27,5
Historia	55	100,0	58,2	3,6	38,2	1210,0	100,0	44,6	3,3	3,3	48,8
Geografía	33	100,0	57,6	15,2	27,3	860,0	100,0	43,0	11,6	11,6	33,7
Antropología	29	100,0	34,5	13,8	51,7	859,0	100,0	23,2	5,8	9,3	61,7
Sociología	45	100,0	57,8	11,1	31,1	1120,0	100,0	42,9	7,1	8,9	41,1
Ingeniería Civil	71	100,0	57,7	1,4	40,8	1500,0	100,0	42,0	1,3	1,3	55,3
Ingeniería Eléctrica	58	100,0	67,2	1,7	31,0	1443,0	100,0	54,3	1,7	0,7	43,3
Ingeniería Industrial	47	100,0	66,0	10,6	23,4	1045,0	100,0	56,9	8,6	6,7	27,8
Ingeniería Mecánica	38	100,0	63,2	2,6	34,2	835,0	100,0	51,5	3,6	1,2	43,7
Ingeniería Química	36	100,0	69,4	13,9	16,7	880,0	100,0	60,2	9,1	8,0	22,7
Arquitectura	70	100,0	57,1	8,6	34,3	1832,0	100,0	51,5	6,0	4,6	37,9
Ciencias de la Comp. e Inf.	43	100,0	46,5	0,0	53,5	1501,7	100,0	41,4	0,0	0,0	58,6
Ingeniería Agrícola	26	100,0	65,4	0,0	34,6	650,0	100,0	53,8	0,0	0,0	46,2
Ingeniería Topográfica	33	100,0	72,7	12,1	15,2	665,0	100,0	66,3	8,9	7,5	17,3
Enfermería	77	100,0	54,5	0,0	45,5	2291,0	100,0	39,8	0,0	0,0	60,2
Medicina	657	100,0	54,0	9,4	36,5	6028,8	100,0	49,4	5,9	6,6	38,1
Nutrición	54	100,0	64,8	1,9	33,3	1220,0	100,0	43,0	1,2	1,6	54,1
Tecnologías en Salud	153	100,0	92,8	3,9	3,3	1940,0	100,0	83,8	7,7	4,6	3,9
Salud Pública	40	100,0	75,0	0,0	25,0	862,5	100,0	66,1	0,0	0,0	33,9
Odontología	153	100,0	41,8	28,1	30,1	3482,0	100,0	25,1	20,0	18,5	36,4
Microbiología	79	100,0	68,4	0,0	31,6	1920,0	100,0	51,0	0,0	0,0	49,0
Farmacia	103	100,0	72,8	0,0	27,2	1592,5	100,0	49,7	0,0	0,0	50,3
Agronomía	40	100,0	47,5	0,0	52,5	1270,0	100,0	41,7	0,0	0,0	58,3
Zootecnia	18	100,0	50,0	0,0	50,0	555,0	100,0	42,3	0,0	0,0	57,7
Economía Agrícola y Agroneg.	33	100,0	57,6	3,0	39,4	789,0	100,0	32,8	2,5	2,5	62,1
Tecnología de Alimentos	24	100,0	45,8	0,0	54,2	680,0	100,0	32,4	0,0	0,0	67,6
Sede de Occidente	357	100,0	79,0	0,0	21,0	9015,0	100,0	71,0	0,0	0,0	29,0
Sede del Atlántico	271	100,0	88,6	4,4	7,0	5535,0	100,0	79,8	4,0	4,2	12,1
Sede de Guanacaste	233	100,0	88,0	4,3	7,7	5175,0	100,0	78,7	3,9	3,9	13,5
Sede del Caribe	150	100,0	84,0	5,3	10,7	3375,0	100,0	74,5	5,0	4,1	16,3
Sede del Pacífico	124	100,0	75,8	4,0	20,2	3165,0	100,0	67,1	3,5	2,8	26,5
Recinto de Golfito	60	100,0	98,3	0,0	1,7	1495,0	100,0	99,3	0,0	0,0	0,7
Sede Int. de Alajuela	111	100,0	100,0	0,0	0,0	2184,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia con datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

**Gráfico 5: Porcentaje de personal interino por unidad académica, II-2019**



Nota: Se indica con una línea roja el promedio de personal docente interino en la UCR, que es 66,3%.

Fuente: Elaboración propia con datos del Módulo de Cargas Académicas del Sicad.

## Datos de la Oficina de Recursos Humanos

El 29 de octubre del 2019, la UCR publicó en su sitio web la información salarial y de nombramientos del personal institucional bajo el título: “No tenemos nada que esconder, estos son nuestros salarios”. Según se indicó allí, “como universidad comprometida con la transparencia, dedicamos el lugar protagónico de nuestro sitio institucional a promover la revisión seria y oficial de nuestros datos salariales”.

Con los datos que se incluyeron en dicha publicación, se construyó una base de datos que se analizó para generar los resultados que se muestran a continuación para el personal académico.

En total se reportaron 5.500 salarios de docentes. Hay que considerar que es posible que una misma persona posea más de un salario reportado debido a los diferentes nombramientos que pueda tener en diferentes unidades, por lo que, probablemente, esos 5.500 datos pueden corresponder a una cantidad menor de docentes. Adicionalmente, como se tratarán datos salariales, solo se incluyen personas reportadas con el mes completo, para que sean comparables entre sí.

Tomando lo anterior en consideración, se tiene que la distribución del personal académico, a partir de la información de la publicación supra citada, según tipo de nombramiento muestra un 62,5% del profesorado en condición de interinazgo (Cuadro 6)<sup>17</sup>.

Si se analizan los años de servicio reportados en la mencionada publicación<sup>18</sup>, se encuentra (cuadro 7) que, en promedio, el personal docente ha laborado 10,12 años en la UCR, con una mediana (percentil 50)<sup>19</sup> de 7 años, lo que indica que la mitad del profesorado ha trabajado 7 años o menos en la UCR y la otra mitad lo ha hecho 7 años o más. Si se analiza esta información distinguiendo por tipo de nombramiento se encuentran diferencias importantes. Por ejemplo, para el personal interino se tiene que los años de servicio promedio son 5,38 años y que el 40% ha laborado 3 años o menos en la Institución, mientras que el 80% lo ha hecho 9 años o menos. Solo el 10% del personal en interinazgo tiene 13 años de servicio o más, aunque, entre ellas, se reportan 26 personas interinas que tienen 30 años o más trabajar en la Universidad.

---

<sup>17</sup> En la categoría “Otro” se incluyen las siguientes clases: Decano, Director, Director Centro Investigación, Director Centro Regional, Director de Escuela, Director Estación Experimental Director Instituto Investigación, Miembro Consejo Universitario, Profesor Posdoctorado Contractual, Profesor SEP Contractual, Rector y Vicerrector. Es altamente probable que las personas que ocupan esos cargos tengan nombramiento docente en propiedad.

<sup>18</sup> Hay que considerar la posibilidad de que los nombramientos discontinuos del personal docente, especialmente el de jornada interina, dificulten la contabilización real de los años de servicio.

<sup>19</sup> Los percentiles dividen al conjunto de datos ordenado en 100 partes iguales. El percentil X, indicaría que el X% de los datos son menores o iguales a su valor y que el 100-X% de los datos son mayores o iguales a su valor. Por ejemplo, si el percentil 30 es igual a 13, se puede decir que el 30% de los datos son menores o iguales a 13, mientras que el 70% de los datos son mayores o iguales a 13.

**Cuadro 6: Distribución del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019**  
**(Solo personas reportadas con mes completo)**

Nombramiento	Salarios 1/	%
<u>Total</u>	<u>5500</u>	<u>100,0</u>
Interino	3439	62,5
Instructor	774	14,1
Adjunto	180	3,3
Asociado	401	7,3
Catedrático	404	7,3
Exbecario	92	1,7
Invitado	85	1,5
Visitante	9	0,2
Otro	116	2,1

1/ En total se reportaron 5500 salarios para setiembre del 2019, pero es posible que una misma persona tenga más de un salario debido a nombramientos en más de una unidad.  
 Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página web UCR el 29 de octubre del 2019 de la publicación "No tenemos nada que esconder, estos son nuestros salarios" (<https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/la-u-publica-se-defiende/salarios-ucr.html>)

Lo anterior implica que, si bien la mayor parte del personal interino tiene menos de 10 años de servicio en la UCR, una buena cantidad de las personas no parecen estar en la línea del artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, que indica que 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".

En el otro extremo, el personal docente con categoría de catedrático ha laborado en la UCR un promedio cercano a los 25 años, siendo que el 80% de él ha trabajado 17 años o más.

**Cuadro 7: Medidas de resumen para los años de servicio del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019  
(Solo personas reportadas con mes completo)**

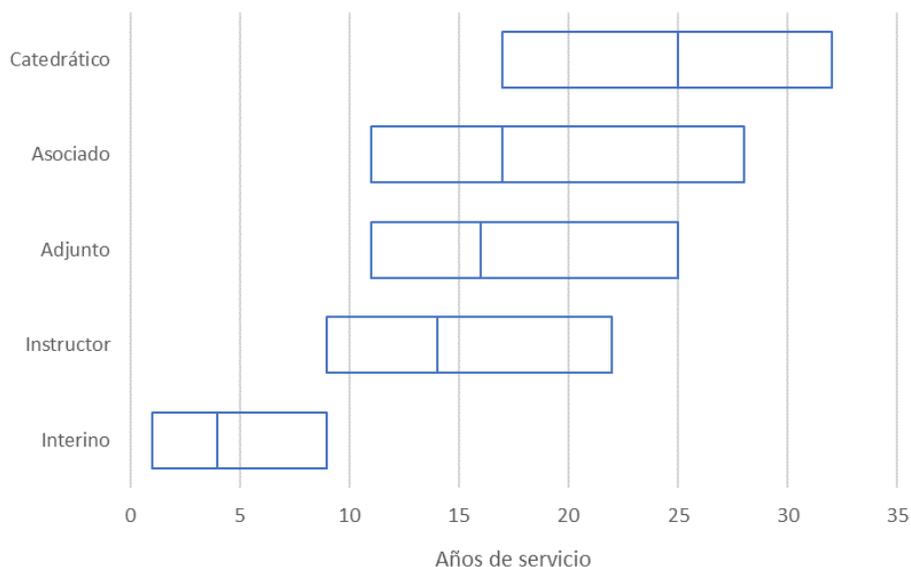
Medida	Nombramiento									
	Total	Interino	Instructor	Adjunto	Asociado	Catedrático	Exbecario	Invitado	Visitante	Otro
Salarios reportados 1/	5500	3439	774	180	401	404	92	85	9	116
Promedio	10,12	5,38	15,41	17,18	18,95	24,93	11,42	7,92	0,56	23,44
Mínimo	0	0	0	1	1	0	3	0	0	0
Percentil 10	0	0	7	7	8,2	14	8	1,6	0	9
Percentil 20	2	1	9	11	11	17	9	4	0	14
Percentil 30	3	2	10	12	13	19	9	6	0	18
Percentil 40	5	3	12	14	15	22	10	7	0	21
Percentil 50	7	4	14	16	17	25	11	8	0	25,5
Percentil 60	10	5	16	17	19	28	12	9	0	29
Percentil 70	13	7	18	20	24	30	13	10	1	30
Percentil 80	17	9	22	25	28	32	14	11	2	32,6
Percentil 90	25	13	27	30	32	35,5	15	13	--	35
Máximo	55	36	45	49	48	55	28	20	2	42

1/ En total se reportaron 5500 salarios para setiembre del 2019, pero es posible que una misma persona tenga más de un salario debido a nombramientos en más de una unidad.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página web UCR el 29 de octubre del 2019 de la publicación "No tenemos nada que esconder, estos son nuestros salarios" (<https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/la-u-publica-se-defiende/salarios-ucr.html>)

Las diferencias de años de servicio entre los principales tipos de nombramientos se muestran en el gráfico 6. Allí, el extremo izquierdo de cada barra corresponde al percentil 20, el extremo derecho muestra el percentil 80 y la línea central es el percentil 50 o mediana. Se observa que el percentil 80 del personal interino iguala al percentil 20 de las personas con categoría de instructores y es menor al del resto de las categorías. Esto es, los años de servicio del personal interino difieren claramente -hacia abajo- del comportamiento de las categorías de Régimen Académico. Adicionalmente, el que la mediana esté hacia la izquierda de la barra, indica una distribución asimétrica positiva, lo que implica una acumulación del personal en las cantidades menores (pocos años de laborar en la UCR).

**Gráfico 6: Percentiles 20, 50 y 80 para los años de servicio del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 (Solo personas reportadas con mes completo)**



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página web UCR el 29 de octubre del 2019 de la publicación "No tenemos nada que esconder, estos son nuestros salarios" (<https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/la-u-publica-se-defiende/salarios-ucr.html>)

El cuadro 8 muestra que, tal como se había concluido con base en los datos de Cargas Académicas, el personal docente interino labora una media de 20 horas semanales, mientras que las personas que están en el Régimen Académico tienen nombramientos de jornadas mayores. Por ejemplo, el profesorado adjunto, asociado y catedrático tiene, en promedio, una jornada mayor a los 3/4 de tiempo completo.

Volviendo al personal interino, siempre en el cuadro 8, se tiene que el 60% de estas personas tienen una jornada de 1/2 TC o menor, mientras que el 10% trabaja 5 horas semanales o menos.

**Cuadro 8: Medidas de resumen para las horas de jornada laboral del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 (Solo personas reportadas con mes completo)**

Medida	Nombramiento									
	Total	Interino	Instructor	Adjunto	Asociado	Catedrático	Exbecario	Invitado	Visitante	Otro
Salarios reportados 1/	5500	3439	774	180	401	404	92	85	9	116
Promedio	24,41	19,98	24,46	32,89	34,65	36,74	39,51	39,79	38,33	39,70
Mínimo	1,24	1,24	2,52	5	5	5	20	25	30	5
Percentil 10	5	5	5	10	11,24	20	40	40	30	40
Percentil 20	10	10	10	20	22	40	40	40	35	40
Percentil 30	10	10	10	31,5	40	40	40	40	40	40
Percentil 40	20	10	15	40	40	40	40	40	40	40
Percentil 50	20	15	20	40	40	40	40	40	40	40
Percentil 60	40	20	40	40	40	40	40	40	40	40
Percentil 70	40	30	40	40	40	40	40	40	40	40
Percentil 80	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Percentil 90	40	40	40	40	40	40	40	40	--	40
Máximo	50	50	40,04	40	50	50	50	40	40	40

1/ En total se reportaron 5500 salarios para setiembre del 2019, pero es posible que una misma persona tenga más de un salario debido a nombramientos en más de una unidad.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página web UCR el 29 de octubre del 2019 de la publicación "No tenemos nada que esconder, estos son nuestros salarios" (<https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/la-u-publica-se-defiende/salarios-ucr.html>)

Dadas las diferentes jornadas de contratación del personal docente, para el análisis de los salarios, se convirtieron las jornadas semanales, que estaban reportadas en fracciones de tiempo completo, a horas semanales multiplicándolas por 40, que son las horas semanales consideradas como "tiempo completo" en la UCR. Así, por ejemplo, una jornada de 0,5 corresponde a 20 horas semanales. Como los salarios reportados son mensuales, las horas semanales se multiplicaron por 4,33, para obtener las horas mensuales laboradas<sup>20</sup>. Una vez hecho esto, se dividió el salario mensual entre esas horas mensuales laboradas para obtener el salario por hora. Este cálculo se muestra en la siguiente fórmula:

$$\text{Salario por hora} = \frac{\text{Salario mensual}}{\text{Jornada laboral (en fracción de TC)} * 40 * 4,33}$$

Las diferencias de salario por hora para las distintas categorías de contratación se muestran en el cuadro 9. En general, el personal docente universitario recibe un salario medio de ₡9.978 por hora, siendo ese valor de cerca ₡6.500 para el profesorado interino y casi se cuadruplica para el profesorado catedrático, que percibe, en promedio, poco más de ₡24.000 por hora laborada.

<sup>20</sup> El 4,33 resulta de dividir 52 (las semanas que tiene el año) entre 12 (los meses que tiene el año).

Solo el 10% del personal interino gana más de ₡8.979 por hora, mientras que el 90% de las personas catedráticas ganan un salario mayor a ₡15.707 por hora, valores ampliamente diferenciados que, probablemente, se justifican debido los beneficios salariales alcanzados mediante la evaluación de atestados que realiza la Comisión de Régimen Académico.

**Cuadro 9: Medidas de resumen para el salario en colones por hora del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 (Solo personas reportadas con mes completo)**

Medida	Nombramiento									
	Total	Interino	Instructor	Adjunto	Asociado	Catedrático	Exbecario	Invitado	Visitante	Otro
Salarios reportados 1/	5 500	3 439	774	180	401	404	92	85	9	116
Promedio 2/	9 977,91	6 494,68	10 632,76	12 883,70	16 375,01	24 444,03	14 062,24	11 868,17	7 943,19	27 402,82
Mínimo	1 016	1 016	4 714	5 960	6 477	7 521	8 950	6 417	5 381	4 760
Percentil 10	4 805	4 805	7 841	9 617	11 864	15 707	11 844	7 822	5 381	15 430
Percentil 20	5 190	4 901	8 729	10 937	13 233	18 299	12 658	9 523	5 381	19 271
Percentil 30	5 842	5 134	9 407	11 837	14 386	20 189	13 201	10 060	6 416	23 501
Percentil 40	6 593	5 551	9 897	12 398	15 538	21 883	13 624	11 111	6 477	25 207
Percentil 50	7 587	5 937	10 505	12 909	16 436	23 422	14 044	12 022	7 521	26 953
Percentil 60	8 903	6 402	11 172	13 411	17 389	25 169	14 257	12 842	7 803	29 977
Percentil 70	10 749	7 008	11 826	13 961	18 508	27 587	14 749	13 919	8 085	32 541
Percentil 80	13 419	7 754	12 525	14 894	19 754	29 881	15 078	14 239	10 342	34 912
Percentil 90	18 629	8 979	13 478	16 133	21 069	33 845	16 557	15 099	--	39 492
Máximo	57 112	30 471	18 283	20 410	26 414	57 112	21 085	18 553	14 082	53 092

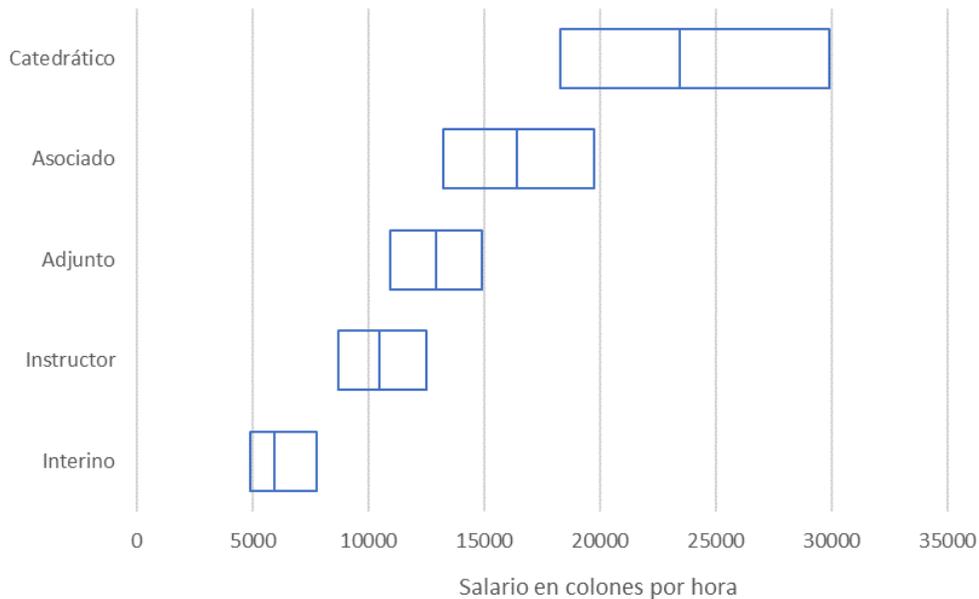
1/ En total se reportaron 5500 salarios para setiembre del 2019, pero es posible que una misma persona tenga más de un salario debido a nombramientos en más de una unidad.

2/ Para el cálculo del salario por hora primero se multiplica la jornada por 40 (para obtener horas laboradas por semana) y luego ese resultado se multiplica por 4,33 (para obtener horas laboradas por mes). Finalmente, el salario mensual reportado se divide entre las horas laboradas por mes.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página web UCR el 29 de octubre del 2019 de la publicación "No tenemos nada que esconder, estos son nuestros salarios" (<https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/la-u-publica-se-defiende/salarios-ucr.html>)

Esas diferencias salariales de las principales categorías de contratación se muestran en el gráfico 7, donde se observan las amplias discrepancias en los niveles salariales, las cuales, tal como se dijo, eran de esperar, dado el esquema salarial universitario, que otorga salarios base, escalafones y pasos académicos diferenciados para cada categoría, además del porcentaje correspondiente a anualidades pues, como se vio anteriormente, los años de servicio varían para cada categoría.

**Gráfico 7: Percentiles 20, 50 y 80 para el salario en colones por hora del personal docente, según tipo de nombramiento, septiembre 2019 (Solo personas reportadas con mes completo)**



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página web UCR el 29 de octubre del 2019 de la publicación "No tenemos nada que esconder, estos son nuestros salarios" (<https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/la-u-publica-se-defiende/salarios-ucr.html>)

Adicionalmente a la información anterior, el Lic. Mario Alexis Mena, jefe del Área de Gestión Administrativa de la Oficina la Oficina de Recursos Humanos de la UCR, envió al CEA los datos que se incluyen en el cuadro 10. El Lic. Mena, ha hecho hincapié, en diversos espacios universitarios, acerca de la necesidad de diferenciar entre dos situaciones:

- a. Los nombramientos interinos que se realizan sobre plazas propias de la unidad. Si la unidad lo estima conveniente, estas plazas interinas pueden llegar a ofrecerse, mediante concurso de antecedentes, para que se conviertan en plazas en propiedad. Sin embargo, debe recordarse que, dada la particularidad de cada unidad y sus necesidades de flexibilidad, no es conveniente que todas las plazas interinas sean convertidas a propiedad. De acuerdo con lo indicado en el cuadro 10, de los 3.142,6 tiempos completos docentes existentes en junio del 2019, 1.207,7 de ellos (38,4%) corresponden a plazas interinas que podrían ser convertidas a propiedad. Debe tomarse en cuenta que un 5,8% de esos tiempos completos están asignados a personas que ya poseen alguna parte de su jornada en propiedad.

**Cuadro 10: Distribución de docentes y jornadas en tiempos completos según tipo de nombramiento, junio 2019**

Tipo de nombramiento	Docentes 1/		Tiempos Completos	
	Cantidad	%	Cantidad	%
<b>Total</b>	6 811	100,0	3 142,6	100,0
<b>Total plazas presupuesto ordinario 2/</b>	5 118	75,1	2 654,2	84,5
<b>Docente en Régimen Académico 3/</b>	2 007	29,5	1 277,5	40,7
<b>Plaza vacantes temporal 4/</b>	2 921	42,9	1 207,7	38,4
Docentes en régimen académico plaza vacante unidad	477	7,0	181,0	5,8
Docentes interinos plaza vacante unidad	2 444	35,9	1 026,6	32,7
<b>Otros en presupuesto ordinario</b>	190	2,8	169,0	5,4
Docentes invitados exbecarios	170	2,5	149,5	4,8
Docentes invitados no exbecarios	4	0,1	4,0	0,1
Docentes visitantes	4	0,1	4,4	0,1
Docentes invitados SEP/CONARE	12	0,2	11,1	0,4
<b>Nombramientos no desinterinizables 5/</b>	1 693	24,9	488,5	15,5
Docentes en régimen académico sustituto	33	0,5	9,9	0,3
Docentes en régimen académico partidas especiales	3	0,0	0,6	0,0
Docentes en régimen académico vínculo rem. Externo	98	1,4	8,6	0,3
Docentes interinos sustitución	263	3,9	98,5	3,1
Docentes interinos partidas especiales	744	10,9	248,9	7,9
Docentes interinos vínculo remunerado externo	552	8,1	122,1	3,9

1/ Una persona puede estar contabilizada tantas veces como nombramientos docentes posea en la UCR.

2/ El presupuesto ordinario es aquel que es propio de la unidad según la asignación establecida en la Relación de Puestos de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU).

3/ Plazas en propiedad originadas en un concurso de antecedentes

4/ Nombramientos con cargo a una plaza vacante permanente del presupuesto ordinario de la unidad y que está sujeta a ser asignada, mediante concurso, en propiedad. Puede haber docentes que ya poseen parte de su nombramiento en propiedad y por ello se indican como "Docentes en régimen académico plaza vacante unidad".

5/ Plazas no pertenecientes a la unidad y que, por tanto, no pueden llegar a ofrecerse en un concurso de antecedentes ni llegar a convertirse en plazas en propiedad. Algunas de estas plazas están ocupadas por personas que ya poseen propiedad en algún otro nombramiento, por lo que se indica que están en régimen académico.

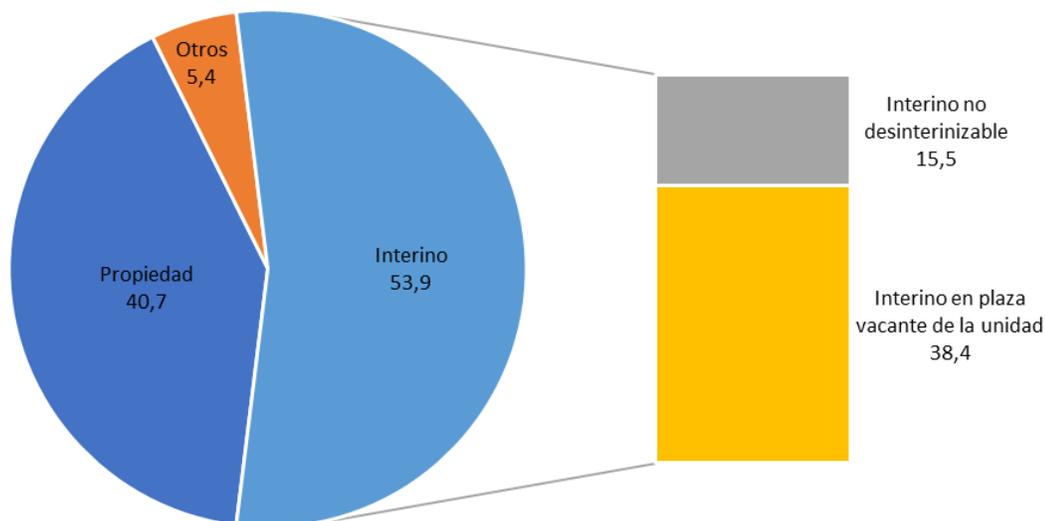
Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Recursos Humanos de la UCR.

- b. Los nombramientos interinos que, por su propia naturaleza, no pueden llegar a ser convertidos en plazas en propiedad. Del total de tiempos completos docentes, 488,5 de ellos (15,5%) están en este escenario. En este caso se incluyen dos situaciones:
- Nombramientos que se realizan en plazas que están en propiedad de otra persona, pero que en ese momento no la están ocupando (por ejemplo, para asumir la dirección de la unidad).
  - Nombramientos que se realizan mediante partidas presupuestarias especiales (por ejemplo, apoyo dado por alguna de las vicerrectorías) y por vínculo remunerado externo.

En el gráfico 8 se resume la información anterior y con base en ella se puede decir que, en general, de acuerdo con los datos suministrados por la Oficina de Recursos Humanos, el

53,9% de los tiempos completos docentes son interinos, desglosado en un 38,4% que puede pasar a propiedad y un 15,5% que es no desinterinizable.

**Gráfico 8: Distribución porcentual del presupuesto docente según tipo de nombramiento, junio 2019**



Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Recursos Humanos de la UCR.

Si el anterior análisis se realizara con base en las personas, según lo mostrado en el cuadro 10, el 67,7% del profesorado está en condición de interinazgo, compuesto por un 42,9% que puede ser convertido a propiedad y un 24,9% que no puede serlo. Sin embargo, estos datos deben ser tratados con cuidado pues, tal como se indicó anteriormente, el personal docente puede estar contabilizado más de una vez según sus diferentes nombramientos y, por lo tanto, las cantidades y porcentajes pueden estar distorsionados.

#### Datos de la Sección Técnico-Administrativa de Régimen Académico

Si bien la naturaleza del Régimen Académico de la UCR se orienta, principalmente, a la población docente en propiedad, lo cierto es que, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 5 de las “Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica”, el profesorado interino puede, si lo estima conveniente, solicitar la valoración de sus atestados ante la Comisión de Régimen Académico para obtener hasta un máximo de 15 pasos académicos<sup>21</sup>. Es importante indicar que, para optar por este beneficio, la persona docente debe, además de cumplir con otros requerimientos, contar con una jornada mayor

<sup>21</sup> Cada paso representa un 4% del salario base de su categoría.

o igual a un cuarto de tiempo completo en la Institución y tener al menos dos años de servicio.

De acuerdo con la información suministrada por la Sección Técnico-Administrativa de Régimen Académico (STARA) -instancia del CEA responsable de apoyar estos procesos- al 19 de agosto del 2019 se registraba un total acumulado de 1090 docentes en situación de interinazgo que habían solicitado la valoración de sus atestados para la obtención de pasos académicos. Esta cantidad representa el 31,0% del profesorado interino que entregó plan de trabajo en el II-2019<sup>22</sup>, lo que significa que aproximadamente dos de cada tres docentes interinos de la UCR no han realizado gestiones para obtener pasos académicos. Sin embargo, debe recordarse que, según lo indicado en los cuadros 7 y 8, el 20% del personal interino tiene un año o menos de laborar en la Universidad y el 10% labora 1/8 de tiempo completo (5 horas a la semana) o menos, lo que les impediría optar por la asignación de pasos académicos.

Según se muestra en el gráfico 9, del total de personas docentes que ha solicitado valoración, 17 no obtuvieron pasos pues su puntaje fue insuficiente, mientras que la mayor parte de quienes efectuaron la solicitud alcanzó los dos pasos académicos (819 personas, el 75,1% del total). Cabe recalcar que, aunque el máximo de pasos posibles es de 15, a la fecha de corte ninguna persona los había alcanzado, siendo 8 pasos el máximo obtenido dentro del grupo de referencia.

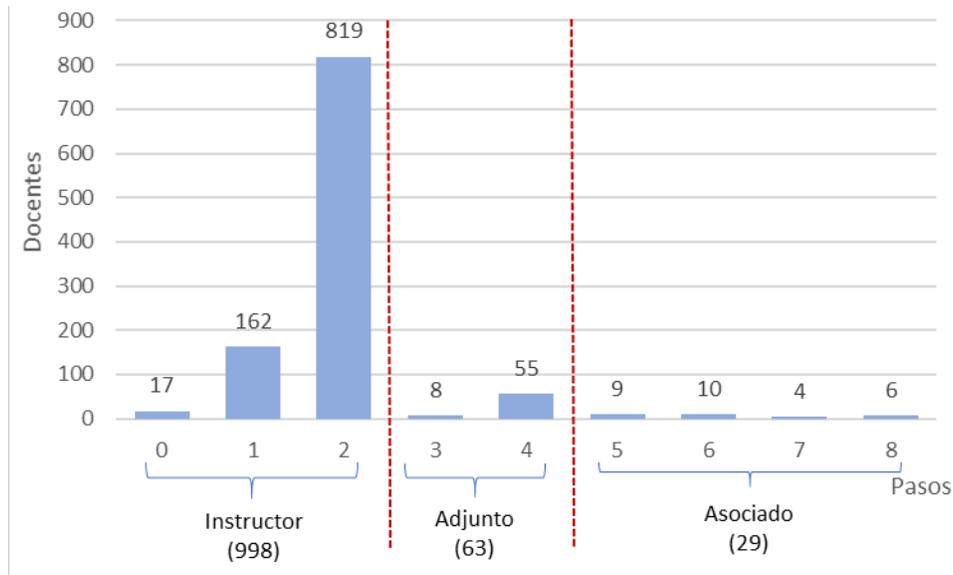
De acuerdo con una estimación realizada por el M.Ev. Walter Esquivel, jefe de la STARA, basándose en los pasos académicos obtenidos y otros requisitos necesarios para ascender en el Régimen Académico, si este personal docente pasara a un nombramiento en propiedad, 998 docentes se ubicarían en la categoría de Instructor, 63 en Adjunto y 29 en Asociado, mientras que ninguna persona obtendría la categoría de Catedrático.

Según lo indicado por el M.Ev. Esquivel, es interesante evidenciar que, si se analizan los puntajes alcanzados por cada docente, estos suelen superar el mínimo del puntaje requerido para un determinado número de pasos, pero, la carencia de otros requisitos, tales como publicaciones, tiempo servido y el curso de didáctica universitaria (a pesar de que el artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente establece que el profesor interino que supere los dos años de servicio en esa condición, con una jornada de al menos un cuarto de tiempo, deberá aprobar este curso), llevan a que la persona no pueda alcanzar una mayor cantidad de pasos académicos.

---

<sup>22</sup> Véase el cuadro 1.

**Gráfico 9: Distribución del personal docente interino que ha solicitado valoración de atestados para obtener pasos académicos según pasos obtenidos y posible categoría en Régimen Académico si obtuvieran propiedad, agosto 2019**



Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por la Sección Técnico-Administrativa de Régimen Académico, CEA

### Análisis jurídico de los nombramientos docentes interinos<sup>23</sup>

De acuerdo con la información obtenida a lo largo de este estudio, aproximadamente un 60% de los docentes interinos que se encuentran nombrados en la Universidad de Costa Rica a marzo de 2020, mantienen una relación continua y estable con la Universidad como patrono, asimilándose por tanto a trabajadores nombrados por tiempo indefinido.

Es evidente que lo anterior constituye una “*desnaturalización*” de la figura del interino, desnaturalización que a nuestro juicio se encuentra también en la misma reglamentación de régimen académico que mantiene la Universidad.

Así vemos que en el artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, se presentan varias hipótesis para el nombramiento de interinos. El artículo pareciera contener una regla de inicio, según la cual el trabajador interino es el que se nombra hasta por un ciclo lectivo, con el fin de llenar dos necesidades: para hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. No obstante, esa regla inicial luego admite, dentro del mismo artículo citado una serie de excepciones que van desde hipótesis más o menos definidas hasta las que podríamos calificar de absolutamente indefinidas.

<sup>23</sup> Estudio realizado por el Dr. Fernando Bolaños especialista en Derecho Laboral. Con observaciones y adiciones de la Dra. Marlen León Guzmán, Vicerrectora de Docencia.

Los casos de excepción definidos son aquellos en que se puede prorrogar el nombramiento hasta por un plazo máximo de 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 a un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal”*. En apariencia, de lo que se lleva indicado, el plazo máximo para nombrar un interino, según la exégesis del artículo 20 que se analiza, sería de dos años. No obstante, el mismo artículo de comentario prevé nombramientos indefinidos de interinos, cuando agrega que: *“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”*.

Conforme con esto último, el artículo 20 contiene al menos una hipótesis, por cierto, bastante oscura en su contenido, que permitiría un nombramiento de interino por más de dos años, sin establecer de manera clara cuáles serían los supuestos para ese nombramiento superior a dos años ni sus límites.

En complemento con lo anterior, encontramos que el Reglamento denominado *“Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica”*, le otorga a los trabajadores interinos un tratamiento salarial que los asimila a empleados de régimen académico. Así, el artículo 1, cubre sin excepción a todas las personas contratadas por la UCR para realizar tareas académicas. Por su parte, el artículo 3 donde se describen los salarios por categoría incluye a los interinos bachilleres o sin título, y a los interinos licenciados, como categorías salariales del escalafón. El artículo 4 referido a los llamados *“pasos”* por méritos académicos, incluye como parte de los sujetos destinatarios de este sobresueldo a los interinos. El artículo 5, en relación con el llamado escalafón, contempla que también los trabajadores interinos tienen derecho a dos escalafones calculados sobre el salario base de su categoría, de modo que también reciben este sobresueldo.

De esta manera, podemos ver que reglamentariamente, los trabajadores interinos reciben un tratamiento especial, tal como si se tratara de trabajadores permanentes que se encuentran en régimen académico, a pesar de que en el artículo 9 del Reglamento de Régimen Académico no está incluida la categoría de trabajador interino.

La doctrina jurídica define al *“interino”* por la temporaneidad de su nombramiento. Así, en el nuevo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, del autor Guillermo Cabanellas de Torres, se define *“interino”* como aquel que *“suple o sustituye temporariamente la falta de otro en una función, empleo, trabajo actividad”*. La segunda acepción de esta voz, en el mismo Diccionario es *“Provisional o transitorio”*. En la misma obra de cita, se define el concepto de *“interinidad”* de la siguiente manera: *“Condición de interino o transitorio.*

*Duración del cargo desempeñado provisionalmente en sustitución o reemplazo de otra autoridad, funcionario, empleado u obrero”.<sup>24</sup>*

El término “interino”, proviene del latín “interim” que en lenguaje jurídico significa “durante este tiempo”, “mientras tanto”. Así lo consigna la obra titulada “Vocabulario Jurídico”, publicada bajo la Dirección de Gérard Cornu, por la Asociación Henry Capitant, donde además se agrega sobre el vocablo “interim”, lo siguiente: *“Situación temporal en la cual un agente se encarga provisionalmente de una función que quedó vacante, en forma repentina, hasta el nombramiento definitivo de un nuevo titular del puesto”.*<sup>25</sup>

Conforme con lo que se lleva expuesto, es claro que la Universidad de Costa Rica al desnaturalizar la figura del interinazgo, incurre en lo que podría denominarse *un fraude legal*<sup>26</sup>, lo cual debe ser corregido en aras de que la figura del trabajador interino se utilice realmente en situaciones en que ya sea por la necesidad de sustituir al titular de la plaza o de ocupar una plaza nueva, mientras se realiza el respectivo concurso, sea preciso hacer un nombramiento temporal.

Nótese desde ya que la figura del interino, se utiliza en Costa Rica para los nombramientos en régimen de empleo público, pues en las relaciones de derecho común, se habla simplemente de sustituciones o de nombramientos a plazo fijo, toda vez que en las relaciones de empleo privado no se hace la diferencia entre servidores con plaza o servidores sin plaza. Al optar por hacer gravitar una cantidad tan grande de los nombramientos ordinarios de la institución en la figura del interino, se opta en realidad por una sola relación de empleo, que es de naturaleza pública.

Sobre la existencia de situaciones irregulares en el nombramiento de interinos dentro del sector público se ha pronunciado la Sala Constitucional, verbigracia en el siguiente extracto tomado de un voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:

*“En el mismo sentido, en el voto número N° 5025, dictado a las 11:25 horas, del 8 de octubre de 1993, claramente se señaló: “ ... el Estado no puede pretender a través de cualquier procedimiento, prolongar los interinazgos más allá de un plazo razonable y prudencial, el cual está debidamente señalado en otros regímenes, debiendo tomar las medidas y prevenciones necesarias para que ello no ocurra, pues ello va en detrimento de la estabilidad laboral, aspecto este último constitucionalmente protegido en el artículo 56... La figura del*

---

<sup>24</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, “Nuevo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Tomo 4, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2006, página 513.

<sup>25</sup> “Asociación Henri Capitant, “Vocabulario Jurídico”, Publicado bajo la Dirección de Gérard Cornú, Editorial Temis, Bogotá, 1995, página 484.

<sup>26</sup> Sobre la figura del fraude de ley, señala el artículo 20 del Código Civil lo siguiente: *“Los actos realizados al amparo del texto de una norma, que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.*

*interino, por sí misma no violenta ninguna disposición constitucional, sin embargo, debe desarrollarse dentro de los límites de la razonabilidad, que exigen una necesaria relación entre el fin o espíritu de una institución y su operatividad en el supuesto concreto. Así, una figura laboral que se creó con fines provisionales no puede pervertirse con una práctica que pretende perpetuar lo temporal con evidente menoscabo de una serie de derechos inherentes tan solo al trabajador con un puesto en propiedad, principalmente la estabilidad...”* (Voto citado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el voto número 135-2003.

### Sobre el concepto de interinazgo en nuestro ordenamiento jurídico

No existe en el Código de Trabajo o en la legislación de derecho público de nuestro país una definición de trabajador o empleado interino, con excepción de la definición de servidores interinos sustitutos, del artículo 10 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, la cual comprende solo una especie dentro del género conceptual de empleados interinos. En cuanto a su naturaleza jurídica de este tipo de contrataciones, establece el artículo 13 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil que se reputan como contratos de plazo determinado o de plazo fijo, aunque la Sala Constitucional interpretó ya esta norma, en su voto 15.256 de las 15:05 del 31 de octubre de 2012, en el sentido de que si los nombramientos superan un año, se consideran de plazo indefinido, para efecto de pago de indemnización por terminación de la relación de servicio.

Ha sido entonces sobre todo la jurisprudencia constitucional, aportada por la Sala Constitucional y luego retomada en varios distintos fallos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la que ha venido a delinear esta figura y fijar sus límites. En el voto 1265 del año 2015, de la Sala Constitucional, encontramos un buen ejemplo de la doctrina que ha sentado ese Tribunal Constitucional sobre el tema que nos ocupa. Al respecto señala la Sala:

*“...IV.- Sobre el derecho a la estabilidad laboral. La Sala se ha pronunciado ampliamente sobre la situación laboral de los trabajadores interinos del sector público, especialmente en lo que atañe a su sustitución o cese. Partiendo de los artículos 56 y 192 de la Constitución, ya desde la sentencia número 867-91 de las 15:08 horas del 03 de mayo de 1991, se estableció que: “La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del estado (sic), pero no para que mediante el uso de esta figura jurídica, la Administración viole lo dispuesto por el artículo 192 de la Constitución Política, ni lesione el derecho de los individuos a la estabilidad laboral, el cual deriva de la concepción del trabajo como un derecho fundamental del hombre (...) El nombramiento de servidores interinos por plazos que se prolongan en forma indefinida y la posterior remoción de un interino para nombrar a otro en las mismas condiciones de inestabilidad sólo puede conducir a lo que nuestros constituyentes pretendieron evitar: que existan funcionarios públicos*

*laborando en forma regular para la Administración pero sin contar con la garantía de inamovilidad que establece la Constitución (...) Por ello, es criterio de este Tribunal que el cese justificado de un interino sólo ocurre cuando se produce un nombramiento en propiedad en la plaza ocupada por el servidor, y si dicho nombramiento da por terminada la relación del interino con el Estado antes de que concluya el período por el cual fue nombrado, correspondería indemnizar al servidor interino que ha sido despedido. Sin embargo, el período de nombramiento del servidor interino debe, desde el inicio de la relación, fijarse tomando en consideración el tiempo razonablemente necesario para efectuar el nombramiento de un servidor en dicha plaza”. Asimismo, es importante realizar la distinción entre interinos nombrados para sustituir funcionarios en propiedad; es decir, interinos en plazas no vacantes, y los interinos en plazas vacantes. En el caso del nombramiento en sustitución del propietario, la designación está subordinada a la eventualidad del regreso al puesto del funcionario titular, en cuyo caso debe cesar la designación del interino, ya que ese tipo de nombramiento no le es oponible al propietario. En caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa o impropia, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad. El interinato es una situación provisional y una excepción a la regla, así que ningún funcionario puede pretender que las autoridades accionadas estén obligadas a decretar la prórroga de su nombramiento, pues no se ostenta derecho adquirido alguno sobre un puesto determinado, sino que ello dependerá de la situación particular de cada uno, y de que no se esté frente a alguno de los siguientes cinco supuestos que operan como excepciones a la máxima de no poder sustituir un interino por otro funcionario: a) cuando se nombra a otro funcionario en propiedad -plaza vacante-; b) cuando se reincorpora a sus labores el titular del puesto, es decir, cuando sustituye a otra persona por un determinado plazo y este se cumple -plaza no vacante-; c) cuando el interino inicialmente nombrado lo fue por inopia, no reuniendo los requisitos del puesto -interino nombrado sin reunir los requisitos-; d) cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley; o, e) cuando se esté en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo (ver sentencia número 2007-7650 de las 16:59 horas del 31 de mayo de 2007)...”*

La resolución anterior plantea dos escenarios en que el nombramiento de empleados interinos resultaría válido, dentro del sector público, a saber, en una primera hipótesis de hecho, cuando se haga en sustitución de una persona que ocupa el puesto en propiedad y por el tiempo que sea necesario para el regreso del titular a la plaza, entendiendo que una vez superada la situación temporal por la cual se nombró el interino este carece de todo derecho para mantenerse en el puesto.

La segunda hipótesis se da cuando el nombramiento del interino se da en una plaza nueva, en cuyo caso, el interino no puede ser sustituido por otro servidor interino, salvo en las situaciones de excepción que allí se indican. En este último caso se habla de una “estabilidad

impropia”, en el tanto se nombra a la persona que va a ocupar el puesto en propiedad, aunque también es muy clara esta sentencia en que ese plazo no puede ser indefinido en el tiempo, dado que estamos hablando de situaciones sujetas a un plazo de terminación, y no se puede utilizar la figura del interino, en fraude de ley, para burlar las disposiciones de los artículos 56 y 192 de la Constitución Política.

Nótese que ambas hipótesis señaladas, existe una plaza previamente creada por la Universidad, dentro del régimen académico, sea dentro del régimen de empleo público, por lo que ninguna de estos supuestos debería darse en el caso de que no exista la plaza y haya más bien que crearla hacia futuro.

En complemento de la doctrina sentada por la Sala Constitucional, la Sala Segunda – según ya se expuso -, ha venido señalando también la naturaleza jurídica y los límites de la figura del trabajador interino. Al respecto ha indicado nuestra Sala de Casación:

*“El interinazgo hace referencia a relaciones de empleo de carácter temporal, por lo que a priori quedaría excluido el derecho a la estabilidad; dado que la figura del servidor interino ha sido prevista para la sustitución temporal del titular o para ocupar temporalmente alguna plaza vacante, a los efectos de garantizar la continuidad del servicio público, mas no debería ser utilizada para cubrir prácticas viciadas, en perjuicio de los derechos de los servidores (...) Por otra parte, se ha establecido con claridad que el servidor interino, no tiene derecho a ser nombrado en el puesto, por haberlo desempeñado durante cierto período, pero sí a poder concursar, a los efectos de tener la oportunidad de ser electo, siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos para la plaza. Al respecto se ha señalado: “La circunstancia de que al recurrente se le hubiese nombrado interinamente y por un determinado plazo, para desempeñar el cargo que le interesa, no tiene la virtud de constituir derecho adquirido alguno a su favor que obligue a la administración a nombrarlo en propiedad en esa plaza, toda vez que el derecho a ocupar un cargo público no se adquiere con el simple transcurso del tiempo o por haber ocupado otras similares por cierto período, sino por tener la idoneidad comprobada para desempeñarlo conforme a lo dispuesto por el artículo 192 Constitucional. De tal modo que, a lo más que tiene derecho el recurrente, es a que se le tome en cuenta para participar, con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, en los concursos convocados para llenar la plaza que le interesa, claro está, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello y cuente con la condición de elegible -.” (Sentencia de la Sala Constitucional número 5.010, de las 15:52 horas del 6 de setiembre de 1.994. En el mismo sentido pueden consultarse las resoluciones números 2.922, de las 17:15 horas del 15 de junio; 3.442, de las 9:54 horas del 8 de julio; y, 4.964, de las 14:20 horas del 6 de setiembre, todas de 1.994). Por otra parte, se le ha garantizado, al servidor interino, algún grado de estabilidad, en el tanto en que no puede ser removido de su puesto arbitrariamente. En consecuencia, la remoción del servidor interino resulta procedente si media alguna de las causales legales de remoción, previo cumplimiento del debido proceso; tales como el nombramiento de un servidor en propiedad; o bien, por el*

*regreso del titular, tratándose de suplencias. De esa manera, se ha dejado claramente establecido que no resulta procedente la sustitución de un servidor interino por otro, en esa misma condición. En ese sentido, de manera reiterada, se ha señalado: “Por ello, en tanto en que no se proceda a realizar un nombramiento de un servidor regular en la plaza que ocupa el accionante, estima esta Sala que no existe fundamento para cesarlo pues con ello se atenta, mediante un acto arbitrario, contra su legítimo derecho a la estabilidad y se irrespeta lo dispuesto en el artículo 192 de la Constitución en el tanto en que se estaría haciendo posible la práctica de sustituir a un funcionario interino por otro nombrado también interinamente. Por tanto, es criterio de la Sala que sólo si el funcionario es cesado para efectuar el correspondiente nombramiento en propiedad o para que vuelva a ocupar la plaza quien ya estaba nombrado en propiedad en ella, procede el cese. Si, como en el presente caso, no se ha expuesto un motivo válido para el despido del recurrente sino que sólo por su condición de tal se considera que se le puede despedir sin justa causa y en cualquier momento, entonces sí existe una actuación arbitraria que lesiona los derechos constitucionales citados, pues el Estado estaría promoviendo la existencia de un grupo de funcionarios -los servidores interinos- cuya labor se prolonga indefinidamente en el tiempo mediante nombramientos sucesivos, pero sin que gocen del derecho que el artículo 192 de la Constitución otorga a los funcionarios públicos en virtud de la omisión de la Administración de regular la situación del ocupante de la plaza al término del período de interinato.” (Sentencia No. 00640 del 13 de diciembre de 2002, de Sala 2ª de la Corte Suprema de Justicia).*

#### Elementos a considerar para una propuesta de reglamentación que regularice la situación de los docentes interinos en la Universidad de Costa Rica

##### a. La Autonomía Universitaria.

En materia de nombramientos interinos, ante el reclamo que se ha producido de personas que pretenden tener un derecho a que se les mantenga una determinada carga académica o una continuidad de nombramientos en el tiempo, tanto la Sala Constitucional como la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que la autonomía universitaria permite a las Universidades en general, determinar la carga académica de los interinos y la continuidad de los nombramientos, en el tanto no se vaya en contra de la normativa interna universitaria ni de la jurisprudencia constitucional que impide sustituir un interino con otro interino. Ha señalado al respecto la jurisprudencia lo siguiente:

*“La Universidad de Costa Rica, precisamente por las funciones que está llamada a desempeñar y por las especiales circunstancias que la rodean, ha establecido la regulación necesaria para los profesores interinos precisamente en función de la temporaneidad que los caracteriza y por las especiales funciones que desempeñan, pues más que llenar plazas que se encuentran vacantes por determinadas razones, lo que hacen es impartir cursos, de*

*forma tal que la necesidad de esos profesores ya no depende solamente de que el titular de la plaza no esté, sino del flujo estudiantil que matricule los cursos, de la necesidad de impartir el curso, de los recursos económicos con que se cuenta para ello, entre otras cosas. Al respecto, esta Sala ya ha señalado en reiteradas ocasiones que, "las cuestiones que atañen al ordenamiento interno de las Universidades, como en este caso la distribución del tiempo a laborar para los profesores, no son discutibles en esta vía, toda vez que son de competencia exclusiva de las unidades académicas correspondientes..." (Sala Constitucional No.0446-94 de las 11:42 horas del 21 de enero de 1994).*

*"...la autonomía de la que gozan las universidades estatales, no puede exigírseles mantener una jornada determinada a favor de un profesor interino; por cuanto, como se señaló más que llenar plazas que se encuentran vacantes por determinadas razones, lo que hacen es impartir cursos, de forma tal que la necesidad de esos profesores ya no depende solamente de que el titular de la plaza no esté, sino del flujo estudiantil que matricule los cursos, de la necesidad de impartir el curso, de los recursos económicos con que se cuenta para ello, entre otras cosas. (Sala Segunda de la Corte, Resolución N° 135 – 2003).*

Ninguna de las sentencias estudiadas, sin embargo, señala que la autonomía de las universidades llega a tal punto de modificar la naturaleza jurídica del interinazgo, sea su carácter temporal, ni tampoco permitiría obviar la normativa interna que la misma Universidad se haya dado en esas materias o la jurisprudencia constitucional que impide nombrar interinos para nombrar a otros interinos. Esto último implica que la estabilidad impropia de que habla la jurisprudencia de la Sala Constitucional sería igualmente aplicable a las universidades.

Ahora bien, lo rescatable de la jurisprudencia señalada, para los efectos de este estudio es el reconocimiento de la autonomía universitaria, sobre todo en cuanto a su poder de auto organización interna en materia laboral. Hay un reconocimiento, en efecto, por parte de la jurisprudencia, de la particularidad que tiene la docencia universitaria y específicamente sobre las necesidades propias que existen en esta materia.

#### **b. La norma contenida en el artículo 179 del Estatuto Orgánico**

El artículo 179 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, señala lo siguiente:

*"Los reglamentos correspondientes regularán en detalle las diversas clases de profesores, y sus derechos, obligaciones, nombramientos, ingresos al régimen académico, régimen disciplinario, despidos y las actividades que les sean propias".*

Desde mi punto de vista, el artículo anterior, le otorga a la Universidad un amplio margen a la hora de seleccionar los esquemas de contratación de sus profesores, incluidos los modos o formas de ingreso al régimen académico. En este sentido, no resultaría contrario a esta

norma jurídica pensar que la Universidad puede optar entre tener un solo régimen de contratación de profesores o tener varios regímenes. Con esto queremos decir que contrariamente a lo que se podría pensar, no ordena el Estatuto Orgánico de la Universidad que este centro de estudios deba tener un solo régimen de empleo para todos sus profesores.

### c. Los regímenes de empleo dentro del sector público de Costa Rica

Desde la promulgación de la Ley General de la Administración Pública de 02 de mayo de 1978, y la jurisprudencia que ha venido sentando la Sala Constitucional en votos como el número 1696 del año 1992 o 4453 del año 2000, hasta el más reciente voto de las 11:45 horas del 24 de setiembre de 2019, en torno a la Ley de Transformación de JAPDEVA, se distingue en nuestro país, al interior del sector público dos regímenes de empleo, uno de naturaleza estatutaria y otro de carácter privado o de derecho común.

La reforma procesal laboral, vigente desde el año 2017 vino a confirmar esta distinción, cuando en su artículo 682 señaló: *“Trabajador del Estado, de sus instituciones u órganos, es toda persona que preste a aquel o estos un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fue expedido por autoridad o funcionario competente o en virtud de un contrato de trabajo en los casos regidos por el derecho privado”*. (subrayado no es del original).

Esta fragmentación entre empleados del sector público con régimen de empleo público y empleados con régimen de empleo privado, se había regulado, desde antes, en los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública.

En lo que aquí interesa, señala el artículo 112 de la citada Ley General, lo siguiente:

*“1. El derecho administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y sus servidores públicos.*

*2. Las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, de conformidad con el párrafo 3º, del artículo III, se regirán por el derecho laboral o mercantil, según los casos.*

*3. Sin embargo, se aplicarán también a estos últimos las disposiciones legales o reglamentarias de derecho público que resulten necesarias para garantizar la legalidad y moralidad administrativas, conforme lo determine por Decreto el Poder Ejecutivo.*

*4. Para efectos penales, dichos servidores se reputarán como públicos”.*

En complemento con lo anterior, en el reciente Resolución de la Sala Constitucional No. 2019-18505 de las 11:45 horas del 24 de setiembre de 2019, con ocasión de la consulta de

constitucionalidad del entonces Proyecto de Ley de Transformación de JAPDEVA, la Sala Constitucional expresó lo siguiente:

*“Por su parte, la Sala Constitucional en la sentencia 2010-9928 de las 15:00 del 9 de junio de 2010, indicó:*

***“VI.- INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 3°, INCISO A), DEL CÓDIGO PROCESAL CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO. (...) Así, a modo de ejemplo y sin pretensión de exhaustividad, la jurisdicción laboral deberá conocer y resolver –aunque el tema se encuentre relacionado con la conducta o función administrativa ejercida por un ente público- extremos típica o materialmente laborales, tales como la procedencia o no y el cálculo para el pago del aguinaldo, vacaciones, preaviso y auxilio de cesantía, lo concerniente al reconocimiento de una jubilación o pensión o los riesgos profesionales, las controversias que se susciten en el ámbito del Derecho laboral individual y colectivo (v. gr. conflictos de carácter económico-social), de todo lo relativo al ejercicio del derecho a la huelga o el paro, etc. En igual sentido, se impone reconocer que tratándose de empleados encargados de gestiones sometidas al derecho común de empresas públicas o de servicios económicos desarrollados por una administración pública o de simples obreros, trabajadores o empleados que no participan de la gestión pública del respectivo ente público, esto es, de los que la doctrina denomina “trabajadores de la administración pública”, las controversias surgidas deben ser conocidas y resueltas por la jurisdicción laboral, al no tratarse, en sentido estricto, de un funcionario, servidor o empleado público (artículos 111, párrafo 2°, y 112, párrafo 2°, de la Ley General de la Administración Pública), dado que, cualquier conducta emanada del ente público, en tal contexto, no estará sometida al régimen jurídico administrativo y tampoco podrá ser reputada, materialmente, como una relación jurídico-administrativa.(...)”.***

*Lo resuelto por la Sala permite hacer una diferenciación entre el régimen de empleo público y el privado de la Administración. En el primero, imperan figuras como regímenes estatutarios (artículo 191 de la Carta Magna), derecho de estabilidad plena (en propietarios) o relativa (en servidoras o servidores interinos), derecho de reinstalación (que es solo excepcional en el régimen privado), entre otras manifestaciones que no concurren en el segundo y que permiten deslindar ambos marcos. Si bien dentro del empleo privado de una empresa pública-ente pública, cuyos trabajadores no participan de la gestión pública, según lo ordena el inciso 3 del citado mandato 112 ibídem, pueden operar por integración principios del derecho público para garantizar "la legalidad y moral administrativas", tal complementariedad no hace que esas relaciones sean propias del empleo público, pues es claro que siguen siendo de otra naturaleza moral. Todo lo cual viene a reforzar la existencia de un régimen de empleo de naturaleza mixta”.*

Conforme con la legislación y jurisprudencia que se cita, la Administración Pública puede nombrar funcionarios en régimen de empleo público, o puede también celebrar contratos de trabajo con otro tipo de empleados, cuando se trate de estos que no participan de la gestión pública, caso este último en que la naturaleza del empleo es mixta, dado que a pesar de que priva el derecho laboral común, también rigen principios de derecho público en materia de moralidad o por disposición de normativa especial (verbigracia Ley de Control Interno, o Ley contra Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública).

En el caso de la Universidad de Costa Rica y de las Universidades Públicas en general, existiría la duda de si resulta legalmente posible nombrar personal docente por la vía de contratos de personal laboral y no funcional, es decir de personal que puede ser empleado mediante un contrato de trabajo y no mediante un nombramiento regido por el derecho administrativo. Posiblemente, la mayor duda aquí estribaría en decidir qué docentes tienen el derecho de participar en un régimen académico cuya naturaleza es estatutaria, y cuáles podrían permanecer fuera de ese régimen mediante una contratación de derecho común.

En el caso particular de la Universidad de Costa Rica, no nos queda la duda de que la amplitud del artículo 179 del Estatuto Orgánico permitiría emplear personal docente mediante contratos laborales, sean de plazo determinado o indeterminado, observando por supuesto las reglas del Código de Trabajo, según las cuales, es la naturaleza de la función profesional del empleado lo que determina el tipo de contrato (de plazo fijo o de tiempo indeterminado) y no la calificación que le den las partes. Además, habría que establecer límites al uso de la contratación laboral de personal docente, para evitar abusos y no caer en lo que el Constituyente de 1949 quiso evitar mediante la figura de la estabilidad laboral para el personal de corte funcional.

Reconocemos sin embargo que existiría una dificultad en determinar quiénes ingresarían a un régimen académico estatutario y quiénes podrían contratarse, incluso por tiempo indefinido por medio de un contrato laboral, tanto por la limitación que impone el artículo 192 constitucional, como para no incurrir en violación al principio de no discriminación en el empleo. De allí que la contratación laboral de personal docente deba estar sujeta a una reglamentación especial, como entendemos que lo está, por ejemplo, en la Universidad Nacional.

Obsérvese que la idea subyacente a todo lo que exponemos es eliminar la práctica de nombrar trabajadores interinos por tiempo indeterminado, para en su lugar nombrar personal docente laboral cuyas relaciones de servicio puedan llevarse a término, ya sea mediante contratos de plazo fijo o de tiempo determinado, o por medio de contrataciones de tiempo indefinido con el pago de prestaciones legales y sin garantizar, en ninguno de los dos casos, una estabilidad absoluta ni relativa. La división que se proponga, sin embargo, no podría ser arbitraria y tendría que estar fundamentada en motivos de interés público,

aparte de que esos motivos deban ser razonables y proporcionados a las distintas situaciones que se dan al interior de la Universidad.

Más adelante volveremos sobre estos temas.

### *Sobre la asignación de complementos salariales*

Una subespecie de contrataciones que realiza la Universidad y que crea conflictos de interpretación la encontramos en lo que se denomina “complemento salarial”, y que se produce en el marco de actividades financiadas parcial o totalmente con fondos externos de la Universidad de Costa Rica.

La reglamentación que provee la normativa titulada “*Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios*” es escasa y no define en realidad el mecanismo o vehículo jurídico por el cual se va a instrumentalizar estos pagos. En el posterior *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*, artículo 24, se señala que las contrataciones de personal para el desarrollo de actividades de vínculo remunerado, se realizarán mediante alguna de las siguientes modalidades: a) contrato laboral de plazo determinado; b) complemento salarial y c) contrato por servicios profesionales.

De entrada, consideramos que existe un error en esta tipología, porque lo que se denomina complemento salarial, no es en realidad una forma de contrato sino una forma de pago.

Entonces, sin entrar en este estudio a valorar otros aspectos de la figura de la vinculación remunerada de la Universidad con el sector externo, y ciñéndonos estrictamente a las formas de contratación que contiene el artículo 24 del Reglamento mencionado, en cuanto puedan afectar el tema de los interinazgos, que se analiza en esta sección, o los esquemas laborales de contratación que es el tema general de nuestra investigación, nos permitimos hacer los siguientes señalamientos concretos.

En términos generales no vemos ningún inconveniente en que se utilicen ya sean contratos laborales, sean de plazo determinado o de tiempo indefinido, así como contratos de servicios profesionales, para la contratación de empleados universitarios en la realización de actividades financiadas con fondos externos. Deberá analizarse cuidadosamente de que no exista superposición horaria, lógicamente y será indispensable, según nuestra opinión, que se firmen contratos independientes, ajenos y distintos a los nombramientos que hace la Universidad para las contrataciones regulares.

Habrà de tenerse mucho cuidado también de que al contratarse por servicios profesionales, esta contratación se ajuste a las características propias de tal tipo de contratos (no puede haber subordinación jurídica, no debe existir horario, la supervisión solamente puede darse sobre metas, el precio debe calcularse sobre la totalidad del contrato, la descripción de

funciones debe hacerse sobre la base de productos concretos a ser entregados en el tiempo, etc.).

Los contratos laborales o de servicios profesionales para realizar actividad con fondos externos a la universidad, deben ser, según ya se adelantó, totalmente independientes a la contratación de derecho público o de derecho común que se haga para prestar servicios con los fondos regulares de la Universidad. Es pertinente que estos contratos sean en la medida de lo posible por servicios profesionales o mediante contratos laborales de plazo determinado, y regidos exclusivamente por el derecho común.

Bajo ninguna circunstancia recomendaríamos que estas contrataciones se hagan por medio de nombramientos interinos utilizando para ello un esquema de derecho público. Estas contrataciones no deben ser contratos regulados por el derecho público, sino por el derecho privado común, ya sea que se trate de contratos laborales o de servicios profesionales.

En cuanto a la modalidad de *“complemento salarial”*, tal figura está mal concebida en la normativa del año 1999, porque lo que se da a entender por *“complemento”*, es que quien lo recibe, tiene derecho a una especie de salario adicional al que ya devenga con la Universidad, lo cual implica confundir la relación de derecho público que tiene la Universidad como patrono, amparada a fondos propios de la institución, con una contratación independiente y que debe tener otro marco de referencia.

Hablar entonces de *“complemento salarial”*, se presta incluso para pensar que estamos ante una posible jornada extraordinaria o ante un salario compuesto que da derecho al servidor a todos los beneficios que establece la convención colectiva en materia salarial. Esto genera una confusión enorme que debe evitarse hacia futuro.

Lo recomendable en este punto sería entonces ya sea derogar del todo las normas para asignación de complementos salariales del año 1999, y quedare únicamente con el Reglamento del año 2017 sobre vinculación remunerada, reformando el artículo 24 de este último instrumento jurídico, para que se hable solamente de dos formas de contratación (laboral o por servicios profesionales), o proceder a reformar radicalmente la normativa del año 1999.

En este último caso habría que empezar por cambiar la terminología que nos habla de un *“complemento salarial”*, y referirse a contratos independientes por el pago de servicios a funcionarios que realicen actividades con fondos extrauniversitarios. Además, debería quedar claro que la forma de instrumentalizar estos pagos debe ser mediante un contrato independiente al nombramiento que realiza la Universidad para la prestación de servicios con fondos propios.

La reglamentación debe ser clara pues en que deben firmarse contratos específicos y totalmente independientes a la relación de servicio ordinaria con la Universidad. Pueden

ser contratos por servicios profesionales o pueden ser contratos de trabajo, pero sometidos únicamente al Código de Trabajo y donde claramente se establezca que estamos ante funciones, tareas, y marco jurídico regulatorio, separado del régimen de contratación o nombramiento de personal académico que utiliza la Universidad para sus empleados cuando estos realizan labores financiados con fondos propio de la Universidad.

### Ausencia de nombramientos de los profesores entre los ciclos lectivos y su legalidad

En primer término, encontramos que el uso que le da nuestra Universidad a la figura de los nombramientos a plazo fijo, se encuentra íntimamente vinculado con la figura de los interinazgos. Es decir que la Universidad vincula, por así decirlo, el uso de los nombramientos interinos, con la utilización de contrataciones de plazo fijo, al punto de que distingue entonces interinos **“con continuidad laboral”** de los interinos sin continuidad laboral. Los primeros tendrían derecho en principio, y de acuerdo a como lo determine cada Unidad Académica a recibir pago de vacaciones, mientras que los segundos lo que reciben es un cese cada vez que termina el nombramiento (ver circular VD-25-2016 de 25 de octubre de 2016).

Se utiliza así también la figura de la prórroga de nombramientos interinos para regular la prórroga de los nombramientos de plazo determinado, a los que se da continuidad laboral, mezclando nuevamente una figura que es propia de las relaciones de empleo público, con la figura proveniente más bien del Derecho Laboral de los nombramientos por plazo fijo o por obra determinada.

Si como hemos visto en la sección anterior de este trabajo, la figura de los nombramientos interinos se ha desnaturalizado en la Universidad de Costa Rica, igualmente se ha hecho con los nombramientos de plazo fijo, pues este último instrumento de contratación se ha “contaminado” con el manejo irregular de los interinazgos, con el agravante de que constantemente se viola el llamado principio de continuidad de la relación laboral, lo mismo que las regulaciones contempladas en los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo para el uso de los contratos de plazo fijo o de obra determinada.

Los artículos señalados del Código Laboral, 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 una preferencia de carácter legal de los contratos de tiempo indeterminado por sobre los contratos de plazo fijo o de obra determinada.

Indican los artículos mencionados del Código de Trabajo, lo siguiente:

**“Artículo 26.-**

*El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.*

**Artículo 27.-**

*No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.*

*No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono.”*

Los artículos anteriores contienen una serie de reglas que la Universidad de Costa Rica no respeta en sus contrataciones de plazo temporal y de prórroga de contratos, fundamentalmente tratándose de contratos que se acuerdan sin continuidad, mediante nombramientos que incluyen solamente los meses del curso lectivo, pese a que se trata de docentes que se contratan todos los años.

Este último tipo de nombramientos – docentes que se contratan solo por una parte del año, pero de manera recurrente-, han sido ya analizados a profundidad por la jurisprudencia nacional, como veremos en la sección siguiente, llamándoseles de varias maneras, tales como contratos de temporada, o como un contrato “permanente discontinuo”, pero siempre reputándose como contrataciones de tiempo indeterminado (se puede consultar al respecto la sentencia de la Sala II, No. 00086 del año 2014).

El artículo 26 antes del Código de Trabajo, es claro en que un nombramiento solo puede ser temporal, si de la naturaleza de la prestación se deriva esa temporalidad o precariedad que lo convierte en un trabajo no permanente. Es claro que la docencia, en una institución como las Universidades, que son instituciones de servicio público indefinido en el tiempo, no se puede como regla general calificar como un servicio temporal, de allí que solo excepcionalmente se pueda admitir un contrato de docencia temporal.

Los casos más frecuentes de excepción al principio de continuidad de la relación laboral y a la preferencia del ordenamiento jurídico por los contratos de plazo indefinido, se dan cuando una persona, titular de un puesto de trabajo, sea en la empresa pública o privada, debe ser sustituido por razones de enfermedad, vacaciones, licencias en general, etc, o cuando un trabajo se ve limitado en su extensión por un factor temporal, como podría ser en la docencia un curso que se va a dar solamente durante un semestre o un año, solamente.

La otra regla que se desprende del artículo 26 del Código de Trabajo, es que como norma general, cuando un contrato de plazo fijo o de obra determinada se prorroga, se transforma en un contrato de tiempo indefinido, aunque haya mediado un lapso entre un contrato y otro, siempre y cuando la prestación sea de la misma naturaleza (ejemplo la docencia), y no estemos ante una extensión de la temporalidad inicial que justificó el contrato.

Nuevamente, los casos en que se prorroga uno de estos contratos y no se transforma su naturaleza son excepcionales, y solo se admiten cuando pese a la prórroga, la ocupación del puesto sigue estando sujeto a una transitoriedad en el tiempo. Ejemplo, cuando se sustituye a una mujer incapacitada por enfermedad, y la trabajadora sustituida no puede reintegrarse al término de su licencia, por extensión de la incapacidad.

El artículo 27 pone un límite a los contratos de plazo determinado, al no permitir que se extiendan por más de un año, con lo cual se nos quiere indicar que aun cuando la naturaleza de la prestación del servicio pueda considerarse sujeta a un plazo, si la relación va más allá de un año, se debe tener como un contrato de tiempo indeterminado. El artículo acepta excepciones a la regla anterior, cuando se trate de trabajadores que se contratan en razón de contar con una preparación técnica o científica especial, como podría ser, en el caso de la docencia, un profesor extranjero que es traído a Costa Rica para impartir una materia especializada, o incluso un profesor costarricense cuya formación es única y es requerido para un curso que solo esa persona podría impartir.

Como se observa entonces, la figura de contrataciones para cursos lectivos, interrumpiendo la continuidad de la prestación del servicio por varios meses, mientras se contrata nuevamente a la persona para impartir otro curso, resulta violatorio de los artículos citados, como ha quedado de manifiesto recientemente, en el voto de la Sala Segunda del Corte Suprema de Justicia, 2017-000496, de 29 de marzo de 2017, en relación con una profesora de la Facultad de Derecho de esta Universidad de Costa Rica.

### [Análisis de la jurisprudencia respecto a la ausencia de nombramientos entre ciclos lectivos](#)

En relación con los temas que nos ocupan, y sobre todo con incidencia en el sector docente, ha expresado la Sala II de la Corte Suprema de Justicia doctrina como la siguiente:

#### *i) Sobre el plazo de los interinazgos*

*Ante la inexistencia de una norma especial que haga referencia al punto, considera la Sala que lo procedente ... es fijar ese plazo en un año, aclarando que a partir de ese momento lo que opera es la adquisición de los derechos de los cuales un trabajador en propiedad es titular (asimilado por la misma jurisprudencia laboral a los derechos emanados del contrato de trabajo a tiempo indefinido preceptuado en el artículo 28 del Código de Trabajo no la*

*propiedad automática de la plaza... Cabe añadir, que en todo caso de interinazgo, sea vacante o no, pasado un año desde el inicio de la relación laboral aún cuando no se adquiere derecho a la plaza deben reconocérsele los mismos derechos de los propietarios, de conformidad con las regulaciones que del contrato a tiempo indefinido hace el Código de Trabajo. [...].*

*ii) Sobre los nombramientos de docentes a plazo.*

En reiterados pronunciamientos, esta sala ha concluido que la relación de personas docentes, cuya labor se realiza durante un cierto período del año, tiene carácter de indeterminada (entre otras, véanse las sentencias 220, de las 9:45 horas del 30 de marzo de 2005; 163, de las 9:55 horas del 20 de febrero de 2009; 44, de las 9:40 horas del 27 de enero de 2012; 790, de las 10:45 horas del 7 de setiembre de 2012 y 571, de las 10:05 horas del 31 de mayo de 2013). En relación con el caso concreto, cabe rescatar dos fallos relacionados con personas cuyas funciones dependen de la duración del ciclo lectivo, como sucedió con la demandante. En ambos supuestos, se ha concluido que se está en presencia de una modalidad del contrato por tiempo indefinido, cual es el contrato de temporada. Así, en la sentencia 875, de las 9:50 horas del 11 de octubre de 2000 se explicó: "...el actor fue contratado como chofer por la Junta de Educación de Santa Cruz -bajo la modalidad de plazo fijo, de marzo a noviembre en los cursos lectivos 93, 94, 95 y 96-, para que prestara el servicio de transporte -en un bus propiedad de la Junta-, a los menores discapacitados que recibían educación especial en la Escuela... En el caso que nos ocupa, subsiste la causa que dio origen al contrato de trabajo del actor -la necesidad de prestar el servicio de transporte, a los menores discapacitados que reciben enseñanza especial-, así como el puesto de trabajo que él ocupaba... De allí que, no pueda conceptuarse el vínculo que ligó al actor con la demandada, por más de cuatro años en el mismo puesto, como un contrato a plazo determinado... En el presente asunto, nos encontramos ante un contrato de trabajo permanente y discontinuo, que se suspende por la terminación del curso lectivo y se reanuda con el inicio del mismo. En consecuencia, no deja de existir al terminar el ciclo lectivo, por el contrario, subsiste y reaparece al iniciarse el siguiente (...) Al finalizar cada período lectivo, en noviembre o diciembre del correspondiente año, concluían también sus labores en la citada institución, y las mismas se reiniciaban con el curso lectivo del siguiente. Esa situación se mantuvo hasta inicios del curso lectivo del año 2002, cuando la actora no fue llamada a reiniciar sus funciones... En el caso concreto, la Sala no estima que se esté en presencia de un contrato por tiempo determinado; o más bien, de una sucesión de contratos a plazo; pues se considera que el vínculo entre las partes es propio de los llamados contrato por temporada, de tiempo indeterminado. En relación con este tipo de contratación, Cabanellas señala que 'Trabajo de temporada es aquel que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con influencia y necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones anuales... El trabajo

de temporada puede desarrollarse: a) en establecimientos cuya actividad es continua, pero que en determinadas épocas del año deben aumentar su producción,...; b) en establecimientos donde su actividad se desenvuelve total y exclusivamente en determinadas épocas del año, ...el trabajador de temporada contrata sus servicios dentro de una actividad productora que es fija entre lo discontinuo de la prestación, la cual tiene dos elementos: seguridad de repetirse periódicamente y permanencia durante determinado lapso. De ahí que no pueda ser considerado el trabajo de temporada dentro de los calificados como transitorios... El de temporada es un contrato por tiempo indeterminado, que se integra por ciclos periódicos que tienen plazo determinado o determinable... la causa de dicho contrato se encuentra en efectivas necesidades de la producción, provenientes de procesos estacionales'. (El destacado no está en el original). (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., cuarta edición, 2.001, pp. 510-511). Palomeque y Álvarez, por su parte, incluyen este tipo de contrato entre los que denominan como fijos – discontinuos y al respecto señalan: 'Al tiempo, con el mismo carácter de indefinido, se denomina contrato a tiempo parcial de naturaleza indefinida no al descrito sino, exclusivamente, a aquel que se suscribe a tiempo parcial por empresas que realizan actividades de temporada o campaña que se repiten en fechas ciertas... La doble descripción enunciada del trabajo discontinuo reúne en común todas sus notas características, al menos desde el plano del objeto: actividad habitual de la empresa que sucede de forma periódica o que intermitentemente se incrementa. La regulación legal distingue entre: a) contratos de trabajo con empresas que por su propia naturaleza... realizan actividades de temporada o campaña de manera fija y periódica; b) contratos con empresas que cíclicamente, pero sin saber las fechas con certeza, tengan un incremento de la actividad... Ambos supuestos de discontinuidad en el trabajo tienen naturaleza indefinida, pero con irregular distribución anual de la jornada'. (PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., undécima edición, 2.003, p. 797). Finalmente, Alonso Olea y Casas Baamonde, también consideran este tipo de contrato como uno de temporada o para trabajos fijos-discontinuos y, al respecto, señalan: 'Conoce este contrato dos modalidades: a) Contratos de temporada en fecha cierta, esto es, que se repitan en fechas ciertas, anualmente por lo general; se consideran trabajos a tiempo parcial por tiempo indefinido... b) Contratos de temporada de fecha incierta, esto es, que se repiten, pero no en fechas ciertas'. (ALONSO OLEGA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo, Madrid, vigésima edición, Editorial Civitas, 2.002, p. 261). Si bien, nuestro ordenamiento jurídico no distingue expresamente este tipo de contrataciones, las razones mencionadas conducen a que las mismas deban incluirse en la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo indefinido." **Sala Segunda, Resolución Nº 00086 – 2014.**

La jurisprudencia que se analiza y la doctrina que allí se incorpora es clara en cuanto a que estamos ante contrataciones que se repiten por razones propias del tipo de prestación de

servicios que presta una empresa determinada o por razones cíclicas, casos en los cuales independientemente de las interrupciones que se den durante el año, o del hecho de que la prestación pueda ser a tiempo parcial, la relación se tiene como de tiempo indefinido.

Para el caso específico de un docente de la Universidad Nacional, expresó la Sala Segunda:

*"... al haber sido debidamente acreditado que el señor R.C. trabajó para la Universidad Nacional, en forma ininterrumpida y en el mismo puesto, desde el 2 de mayo de 1992 y hasta el 22 de marzo de 1995, su situación debe equipararse a la de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, para los efectos correspondientes. Ello es así al tenor de lo previsto en los literales 26 y 27 del Código de Trabajo, de aplicación supletoria en casos como éste, en el que no se ha invocado ni demostrado la existencia de una norma jurídica, sea ésta de orden legislativo o producto del legítimo ejercicio de la autonomía universitaria, que autorice la contratación a "plazo fijo" (véanse, al respecto, el voto de la Sala Constitucional No. 1119-90, de las 14 horas del 18 de setiembre de 1990; y los de esta Sala Nos. 123, de las 9:10 horas del 7 de agosto de 1991; 223, de las 9:20 horas del 8 de octubre de 1993; 64, de las 9:55 horas del 15 de febrero de 1995; y 27, de las 8:30 horas del 26 de enero de 1996). El primero de aquellos artículos establece: "El contrato de trabajo solo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos." El 27, por su parte, dispone: "No puede estipularse el contrato de trabajo por tiempo determinado por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años." Como puede apreciarse fácilmente, en el ordenamiento jurídico costarricense, la contratación por tiempo determinado es excepcional, depende de la naturaleza de la función a realizar y, en principio, no puede ser mayor de un año. Incluso, si llegado el acaecimiento del plazo, aún se dan las condiciones que dieron origen al vínculo, el mismo se reputa como indefinido (consúltense, en igual sentido, el voto No. 266, de las 15:50 horas del 10 de diciembre de 1985). En consecuencia, el carácter temporal o permanente de la relación laboral no lo otorga la denominación que las partes hayan querido darle, sino la realidad de las circunstancias que la rodean (véanse, asimismo, los votos Nos. 78, de las 9:30 horas del 15 de julio de 1987; 153, de las 9:30 horas del 10 de octubre de 1990; 233, de las 10:50 horas del 12 de agosto de 1994; y 279, de las 15:45 horas del 12 de noviembre de 1997). Tratándose del sector público, en el que los nombramientos a plazo fijo, entre ellos el de las personas interinas, son también excepcionales, esos principios resultan ser de absoluta aplicación (ver, de igual modo, los votos Nos. 155, de las 9:15 horas del 22 de setiembre de 1989; 20, de las 9:20 horas del 29 de enero de 1993; 215, de las 9 horas del 6 de octubre de 1993; 194, de las 9:40 horas del 21 de julio de 1994; 278, de las 15:30 horas del 30 de agosto de 1995; y 8, de las 10:10 horas del 14 de enero de 1998). Dentro de esta tesitura, la jurisprudencia de esta Sala ha sido clara al señalar que "...cuando el nombramiento supera*

*un año, el contrato de trabajo, que por su naturaleza es a plazo fijo, se transforma a (sic) uno por tiempo indefinido, pero no para los efectos de que el servidor adquiera la propiedad en el puesto, sino para el pago de los derechos laborales inherentes a ese tipo de vínculos, cuando el empleador le pone término sin causa justificada -artículos 28 y 29 del Código de Trabajo-." (voto No. 207, de las 16 horas del 21 de julio de 1994). En este mismo sentido, se pronunció la Sala Constitucional, en su voto No. 5025-93, de las 11:24 horas del 8 de octubre de 1993, en el cual estableció: "Ante la inexistencia de una norma especial que haga referencia al punto, considera la Sala que lo procedente y de conformidad con el pronunciamiento de la Procuraduría General de la República C-354-92 del 24 de diciembre de 1992 y la jurisprudencia que sobre el punto han establecido los Tribunales de Trabajo (Ver las resoluciones N°3326 del 23 de agosto de 1979 del Tribunal Superior de Trabajo, N° 30 del 21 de abril de 1964, N° 1586 del 12 de mayo de 1977 y N° 2591 del 13 de junio de 1980, todas de la Sala de Casación) es fijar ese plazo en un año, aclarando que a partir de ese momento lo que opera es la adquisición de los derechos de los cuales un trabajador en propiedad es titular (asimilado por la misma jurisprudencia laboral a los derechos emanados del contrato de trabajo a tiempo indefinido preceptuado en el artículo 28 del Código de Trabajo) no la propiedad automática de la plaza, que debe llenarse necesariamente por los procedimientos de concurso que la normativa correspondiente determine. (...) Cabe añadir, que en todo caso de interinazgo, sea en plaza vacante o no, pasado un año desde el inicio de la relación laboral aún cuando no se adquiere derecho a la plaza deben reconocérsele los mismos derechos de los propietarios, de conformidad con las regulaciones que del contrato a tiempo indefinido hace el Código de Trabajo." **Sala Segunda de la Corte, Resolución N° 172 – 1998.***

Esta resolución en su parte final, es contundente al señalar que al cumplirse el año, la persona interina, nombrada a plazo fijo, adquiere derechos similares a los que tendrían un nombramiento por tiempo indefinido.

Debemos recordar al respecto que cuando se habla de interino, en el sector público, hacemos referencia a una interinidad de una plaza que existe dentro de un régimen de derecho público; una plaza donde hay un vacante porque no se ha celebrado concurso, o donde no la hay porque existe una persona nombrada que sin embargo requiere ser sustituida. La regla que impone la jurisprudencia en esta sentencia en particular es muy drástica, por lo que las Universidades, en calidad de patronos, deben cuidarse mucho a la hora de nombrar personas interinas, creyendo que por el solo hecho de ser interino, un servidor tiene derechos inferiores al titular. En realidad, según la doctrina que se examina, el interino tendría iguales derechos que el titular, salvo el derecho a la estabilidad laboral, que solo la da el contar con una plaza. Cobra importancia entonces las propuestas que hemos hecho en el apartado anterior, para solucionar el problema de la desnaturalización de la figura del interinazgo.

En la reciente sentencia 000406, de 29 de marzo de 2017, que afectó directamente esta Universidad, se dijo lo siguiente:

*“El artículo 25 del Código de Trabajo dispone que la plena prueba del contrato se hará con el documento escrito y que su falta se imputará al empleador. En este sentido, debe partirse de que las actividades encomendadas a la accionante fueron de naturaleza indefinida, toda vez que no se acreditó la necesaria temporalidad de estas o la justificación de su terminación en perjuicio de la trabajadora. En consecuencia, al haberse dado el cese de un contrato por funciones de naturaleza indefinida, se debe asumir el pago de los períodos cuando se cortó indebidamente el nombramiento. Luego valorada que ha sido la prueba en conjunto y de acuerdo con los parámetros que rigen en esta materia (artículo 493 del Código de Trabajo) se concluye que sí se trató de un contrato por tiempo indefinido, por lo que la parte demandada debe asumir la cancelación de los derechos a que se le condenó.”*

De esta última sentencia anterior dimana la idea de que independientemente de que un docente sea contratado por tiempo parcial, y esto pudiera darle incluso la oportunidad de realizar otras funciones, no por ello la relación pierde su carácter de tiempo indefinido, debiendo la Universidad como patrono ajustarse a las consecuencias de un nombramiento de esta última naturaleza.

### *iii) Consideraciones especiales sobre las Universidades Públicas*

La jurisprudencia de la Sala de Casación ha tenido que estudiar algunos casos en que se planteaba la duda de si las Universidades Públicas estaban obligadas a mantener la continuidad de una relación de servicio con docentes, aunque no hubiera necesidad de esa permanencia. En esas sentencias la Sala Segunda ha aceptado la particularidad de las Universidades, denegando un derecho a la estabilidad laboral de quienes no tienen un nombramiento en propiedad, y aceptando también la capacidad de auto reglamentación que dentro de cierto marco tienen dichos centros de educación superior.

Veamos la reseña de algunos fallos al respecto:

*“En este sentido sí lleva razón el Tribunal al señalar que no se puede obligar a la institución demandada a crear cursos con el fin de nombrar en ellos a la actora, porque de los autos y de la dinámica propia de las instituciones de enseñanza superior, es claro que eso depende de la matrícula y de la demanda de la apertura de esos cursos. Sin embargo, a lo que sí tiene derecho la actora es que se le reconozca el derecho adquirido en su patrimonio, a ser nombrada mientras se mantengan las causas que otrora dieron origen a su contratación, es decir, mientras subsista la necesidad de la apertura de tales cursos y mientras la plaza no sea ocupada en propiedad, a través del procedimiento normal establecido por las normas legales o reglamentarias vigentes para ese fin. Para la Sala, el derecho patronal de adaptar, modificar y cambiar las condiciones laborales pactadas en un principio, sin la anuencia de la*

*contraparte o, aún, contra su voluntad (jus variandi), que es una de las manifestaciones del poder de dirección y que resulta ser una estipulación implícita de toda relación jurídica, estatutaria o de trabajo, está sujeto a límites bien claros. Por un lado, se requiere de la existencia de una causa legítima -una necesidad real- que justifique la variación y, por el otro, no está permitido lesionar, impunemente, los derechos e intereses morales o materiales de la contraria, lo cual se produciría, por ejemplo, si se le disminuyese la categoría profesional o su retribución económica (ver, sobre el tema, los votos Nos. 11, de las 10:10 horas, del 17 de enero; 234, de las 9:40 horas, del 2 de octubre; ambos de 1992; 27, de las 10 horas, del 3 de marzo; 267, de las 9:50 horas, del 17 de noviembre; los dos de 1993; y 197, de las 16:10 horas, del 26 de junio de 1996). En el caso específico del Estado, las amplias facultades que la ley le concede, en cuanto a la organización, funcionamiento y dirección de los servicios públicos que presta -por ejemplo, en materia educativa-, también deben ser razonablemente ejercitadas y, desde luego, sin afectar los derechos de las personas. En relación con el Estado y para lo que aquí interesa, la Sala Constitucional ha señalado que "no es constitucionalmente lícito alterar las condiciones de remuneración, categoría y consideración social, tiempo, lugar, o cualquier acto de variación sustancial de esos extremos." (Voto No. 4998, de las 15:28 horas, del 6 de setiembre de 1994, reiterado en el No. 712-95, de las 11:39 horas, del 3 de febrero de 1995), lo que significa que no puede el empleador en forma arbitraria, dejar sin más, carente de nombramiento al trabajador al que se le ha venido nombrando en forma continua bajo una determinada forma que le significa una mejora en sus condiciones laborales" Sala Segunda. Resolución No. 100-2002.*

También ha señalado en esta materia la Sala Segunda:

*"La actora inició la prestación de sus servicios en la Universidad demandada, durante la vigencia del Reglamento para la Contratación Laboral, aprobado por el Consejo Universitario el 10 de diciembre de 1979, cuyo contenido aparece certificado0 [...]. Porque se han invocado como fundamento de la demanda y de la sentencia que la acogió, se impone transcribir, a continuación, el contenido de los artículos 4º y 11 de ese Reglamento y emitir, oportunamente, el criterio que corresponde sobre la aplicación de esas disposiciones. El primero de ellos dice: "La Universidad podrá contratar empleados a plazo fijo para la ejecución de labores que por su naturaleza son temporales o transitorias. El plazo será hasta por un año, prorrogable hasta un máximo de cinco años, cuando la naturaleza del servicio así lo requiera y mediante acto fundamentado de previo. Si excediere éste, el trabajador adquirirá propiedad en el puesto, estando la Universidad obligada a incluirlo en el presupuesto ordinario. Se considerarán a plazo fijo aquellos servicios presupuestados que por su naturaleza no se prestan en forma continua". Y, el segundo, reza: "La Universidad podrá contratar a empleados para sustituir al titular de la plaza cuando temporalmente se ausentare de la misma por permisos, beca, enfermedad y otras causas. El plazo máximo de contratación será de cinco años. Si excediere este plazo el trabajador adquiere propiedad".*

*II.- Debe dejarse establecido, de una vez, que tal normativa es la que debe aplicarse para resolver el sub lite y no el contenido de ese Reglamento [...], después de las reformas de 12*

de marzo de 1990, según el cual dichas normas fueron modificadas sustancialmente, para establecer, en lo medular que, en ningún caso, los trabajadores pueden adquirir estabilidad por el transcurso del tiempo y que la adjudicación de las plazas siempre debe hacerse de conformidad con el Reglamento de Carrera Académica, porque el presupuesto de hecho que se invoca para la aplicación de aquellas normas (prestación del servicio interinamente por más de cinco años), tuvo lugar antes de esa reforma y, en consecuencia, en aplicación del artículo 34 de la Constitución Política, no se le puede dar efecto retroactivo a la modificación, en perjuicio de cualquier derecho que pueda haber adquirido, tal y como, expresamente, se dejó establecido en el artículo Transitorio 1 del mismo Reglamento. Lo anterior también sucede, por las mismas razones, con las directrices dadas por el Consejo Universitario de la demandada, en la sesión de 7 de diciembre de 1989 [...], en el tanto en que, a través de su aplicación, se pretenda afectar algún derecho adquirido por la demandante. III.- Aunque pueda tener razón la parte actora, en el sentido de que es errónea la cita hecha por el Tribunal Superior [...], como fundamento de su fallo, de los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo; ya que, en la demandada existen normas que regulan en forma especial y diferente las relaciones de empleo a plazo fijo, adoptadas al amparo de la independencia funcional de que goza, según lo dispuesto por el artículo 84 de la Constitución Política, a nada conduciría analizar ese aspecto, porque el derecho pretendido por la actora lo adquirió de conformidad con el contenido del artículo 4º reglamentario, antes transcrito. De acuerdo con esa norma, los contratos a plazo fijo, en la demandada, para labores que por su naturaleza son temporales o transitorias, debían hacerse por un año y podían prorrogarse hasta un máximo de cinco años; y, de sobrepasarse ese lapso, el trabajador adquiría la propiedad en el puesto. Si se parte de que lo que la demandada manifestó, al contestar el hecho primero de la demanda, y de lo que resulta del expediente y que se tuvo por demostrado en los fallos dictados, de que la actora ha sido contratada a partir de agosto de 1981, para prestar servicios docentes en la demandada, concretamente en el Instituto de Estudios Latinoamericanos (IDELA), en el área de Historia, con énfasis en América Latina, resulta incuestionable que, cuando las reformas al Reglamento de Contratación Laboral, se dieron en marzo de 1990 e inclusive, cuando se dictaron algunos criterios o directrices sobre la contratación de funcionarios interinos, en la sesión de Consejo Universitario de 7 de diciembre de 1989, el expresado plazo de cinco años ya se había cumplido; de modo y manera que, la pretensión deducida, es legítima y debe estimarse; y de ahí que, la sentencia recurrida -que así lo resolvió- está correcta y merece confirmatoria. El artículo 11 del Reglamento, si bien se refiere a situaciones específicas, en las cuales, de acuerdo con las pruebas que obran en autos, no es posible ubicar a la actora, contiene la misma idea del 4º, en lo referente al límite máximo de contratación por cinco años y al derecho a la propiedad en las plazas en aquellos casos en que se sobrepase ese plazo. De otro lado, es cierto que, de acuerdo con el expediente, se han dado soluciones de continuidad en el nombramiento de la actora entre los meses de diciembre y febrero. Pero, como esas interrupciones han tenido lugar en razón de que, como es público y notorio, las Universidades del Estado tienen receso en sus actividades académicas (en las que ha trabajado la actora) a finales y a

*comienzos de cada año, no es posible invocarlas para hacer nugatorio el espíritu o filosofía de aquellas disposiciones (artículo 17 del Código de Trabajo y 10 del Civil)". De lo expuesto y de las probanzas que obran en el expediente se desprende que la demandante no cumplió el requisito determinante de la adquisición de derecho a estabilidad en su puesto en la Universidad, en los términos del citado artículo 4º, antes de su aludida reforma y ni siquiera posteriormente a ello, ya que cuando la demandada la dejó de nombrar como profesora, tenía apenas tres años y un día de ocupar ese cargo, lo que tampoco se alcanzaría sumando el tiempo servido anteriormente como "Auxiliar de Docencia 2" (posibilidad que la Sala no se detiene a analizar desde el punto de vista jurídico, por no ser necesario), pues en tal caso los cinco años los cumplió el 1º de abril de 1990, fecha para la cual ya se habían operado las reformas del Reglamento de Contratación Laboral dicho, las cuales son del 9 de marzo de ese mismo año y se publicaron el 12 de ese mismo mes. En consecuencia, la situación de la actora no puede enmarcarse en los supuestos del Transitorio I, según la modificación de marzo de 1990, pues a través de éste lo que se pretendió, como debía ser, fue amparar a aquellos trabajadores que habían cumplido las exigencias establecidas en la normativa que se estaba reformando, pues sólo en tal situación podía hablarse de derechos adquiridos; en armonía con lo cual esa norma estableció: "Los derechos adquiridos por los trabajadores interinos contratados hasta el 15 de diciembre de 1989, al amparo del Reglamento de Contratación Laboral del 10 de diciembre de 1979, serán respetados y sus contratos seguirán rigiéndose por el reglamento citado". Sala Segunda No. 64-1995.*

Esta última sentencia pareciera alejarse en alguna manera de la aplicación irrestricta de los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo, lo cual indica no es la línea en las últimas sentencias de la misma Sala Segunda que han sido citadas en este trabajo.

No obstante, independientemente de que compartamos o no esta sentencia, y de que la encontremos contraria a los últimos fallos del mismo Tribunal de Casación, es lo cierto que contiene un elemento de suyo valioso, por encima de la solución final del caso. Me refiero a la importancia que se le da en esta sentencia a la existencia de un reglamento de contrataciones laborales dentro de la Universidad Nacional, y a la legitimidad que se le da a la Universidad Nacional para poder regular por sí misma los nombramientos de plazo fijo y la continuidad laboral de sus empleados docentes.

### Acciones implementadas recientemente por la administración universitaria para reducir el interinazgo docente

Respecto a la atención del interinazgo docente, las Políticas de la Universidad de Costa Rica 2016-2020: "Excelencia e Innovación con Transparencia y Equidad", concretamente en el eje VI, señalan que la Institución:

“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  $\frac{3}{4}$  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  $\frac{3}{4}$  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.”

En concordancia con estas políticas, la administración superior de la Universidad implementó las acciones que seguidamente se detallan:

#### [Resolución R-139-2017](#)

Mediante esta resolución el Rector, Dr. Henning Jensen Pennington, solicitó a las unidades académicas “elaborar un Plan de Reducción del Interinazgo en los términos establecidos por el punto 6.5 de las Políticas Institucionales 2016-2020” y remitir dicho documento a la Vicerrectoría de Docencia.

Además, instruyó a esa instancia a implementar un procedimiento para dar seguimiento y verificar el cumplimiento de los Planes de Reducción del Interinazgo presentados por las unidades académicas y, concomitantemente, efectuó un “llamado a las unidades académicas para tomar las medidas necesarias que permitan reducir la condición de interinazgo de los docentes en el marco del respeto de los laborales y el fortalecimiento de la excelencia académica.”

En ese sentido, resulta pertinente recordar que el acto inicial de la apertura del concurso de antecedentes mediante el cual puede asignarse permanentemente una plaza vacante contenida en el presupuesto ordinario de las unidades académicas, según lo dispuesto en el numeral 32A del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, debe ser realizado por el Decano de la Facultad no dividida en Escuelas o el Director de la Unidad Académica y, posteriormente, aprobado por la Asamblea de Facultad, Sede o Escuela, según corresponda; es decir, la realización de un concurso de antecedentes compete, en primera instancia, a quienes figura como superiores jerárquicos inmediatos en cada unidad académica, quienes, comprobada la disponibilidad presupuestaria y de conformidad con la

planificación académica a mediano y largo plazo, tienen la posibilidad de incoar este proceso administrativo.

Por esa razón, la Rectoría, mediante la resolución R-157-2020, del 18 de mayo del 2017, aclaró a las unidades académicas, que el Plan de Reducción del Interinazgo debía ser presentado a la Vicerrectoría de Docencia, “acorde con la planificación académica a mediano y largo plazo, establecida en el artículo 32, punto a, del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, a más tardar el 31 de agosto de 2017”.

### **Cuadro 11: Unidades académicas y de investigación que remitieron a la Vicerrectoría de Docencia el Plan de Reducción del Interinazgo.**

<b>Área de Artes y Letras</b>	<b>Área de Ingeniería</b>
Escuela de Estudios Generales	Escuela de Arquitectura
Escuela de Artes Dramáticas	Escuela de Ciencias de la Computación e Informática
Escuela de Artes Musicales	Escuela de Ingeniería Agrícola
Escuela de Artes Plásticas	Escuela de Ingeniería Civil
Escuela de Filología, Lingüística y Literatura	Escuela de Ingeniería Eléctrica
Escuela de Filosofía	Escuela de Ingeniería Industrial
Escuela de Lenguas Modernas	Escuela de Ingeniería Mecánica
<b>Área de Ciencias Agroalimentarias</b>	Escuela de Ingeniería Química
Escuela de Agronomía	Escuela de Ingeniería Topográfica
Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios	<b>Área de Salud</b>
Escuela de Tecnología de Alimentos	Facultad de Farmacia
Escuela de Zootecnia	Escuela de Enfermería
<b>Área de Ciencias Básicas</b>	Escuela de Nutrición
Escuela de Biología	Escuela de Salud Pública
Escuela de Física	Escuela de Medicina
Escuela de Geología	Escuela de Tecnologías en Salud
Escuela de Matemática	Facultad de Microbiología
Escuela de Química	Facultad de Odontología
<b>Área de Ciencias Sociales</b>	<b>Sedes Regionales</b>
Escuela de Administración de Negocios	Sede del Atlántico
Escuela de Administración Pública	Sede de Guanacaste
Escuela de Economía	Sede del Caribe
Escuela de Estadística	Sede de Occidente
Escuela de Antropología	Sede del Pacífico
Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva	Recinto de Golfito
Escuela de Ciencias Políticas	<b>CENTROS DE INVESTIGACIÓN</b>
Escuela de Geografía	Centro de Investigaciones Agronómicas (CIA)
Escuela de Historia	Centro de Investigación en Ciencias e Ingeniería de Materiales (CICIMA)
Escuela de Psicología	Centro de Investigación en Productos Naturales (CIPRONA)
Escuela de Sociología	Centro Nacional de Ciencia y Tecnología de Alimentos (CITA)
Escuela de Trabajo Social	<b>INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN</b>
Escuela de Administración Educativa	Instituto de Investigaciones Agrícolas (IIA)
Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información	Instituto de Investigaciones Psicológicas (IIP)
Escuela de Educación Física y Deportes	<b>ESTACIONES Y FINCAS EXPERIMENTALES</b>
Escuela de Formación Docente	Estación Experimental Agrícola Fabio Baudrit Moreno
Escuela de Orientación y Educación Especial	

Fuente: Elaboración propia con datos de la Vicerrectoría de Docencia.

El cuadro 11 muestra el detalle de las unidades académicas que, según los registros sostenidos por la Vicerrectoría de Docencia, remitieron el Plan de Reducción del Interinazgo; en tanto que el cuadro 12 detalla acciones que, según el plan remitido, implementaría cada unidad para atender el interinazgo docente.

**Cuadro 12: Unidades académicas y de investigación que remitieron a la Vicerrectoría de Docencia el Plan de Reducción del Interinazgo.**

Unidades académicas por Área	Concurso de Antecedentes	Reserva de Plaza	Aumento de Jornada
<b>Área de Artes y Letras</b>			
Escuela de Estudios Generales	X		X
Escuela de Artes Dramáticas	X	X	
Escuela de Artes Musicales		X	
Escuela de Artes Plásticas	X		
Escuela de Filología, Lingüística y Literatura		X	X
Escuela de Filosofía		X	
Escuela de Lenguas Modernas	X		X
<b>Área de Ciencias Agroalimentarias</b>			
Escuela de Tecnología de Alimentos	X		
<b>Área de Ciencias Básicas</b>			
Escuela de Biología	X		X
Escuela de Física	X	X	
Escuela de Geología	X		
Escuela de Matemática		X	
Escuela de Química	X		
<b>Área de Ciencias Sociales</b>			
Escuela de Administración de Negocios	X	X	
Escuela de Administración Pública		X	
Escuela de Economía	X		
Escuela de Estadística	X		X
Escuela de Antropología	X	X	
Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva	X	X	
Escuela de Ciencias Políticas	X	X	X
Escuela de Geografía	X		
Escuela de Historia	X	X	
Escuela de Psicología	X	X	
Escuela de Sociología	X	X	
Escuela de Trabajo Social	X	X	
Escuela de Administración Educativa	X	X	
Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información	X	X	
Escuela de Educación Física y Deportes		X	
Escuela de Formación Docente	X	X	X
Escuela de Orientación y Educación Especial		X	
<b>Área de Ingeniería</b>			
Escuela de Arquitectura	X		X
Escuela de Ciencias de la Computación e Informática		X	
Escuela de Ingeniería Civil	X	X	
Escuela de Ingeniería Eléctrica		X	
Escuela de Ingeniería Industrial		X	
Escuela de Ingeniería Mecánica		X	X
Escuela de Ingeniería Química		X	

Unidades académicas por Área	Concurso de Antecedentes	Reserva de Plaza	Aumento de Jornada
Escuela de Ingeniería Topográfica	X	X	
<b>Área de Salud</b>			
Facultad de Farmacia		X	X
Escuela de Enfermería	X		
Escuela de Nutrición		X	
Escuela de Salud Pública		X	X
Escuela de Tecnologías en Salud	X	X	X
Facultad de Microbiología	X	X	
<b>Sedes Regionales</b>			
Sede del Atlántico	X		
Sede del Caribe	X	X	
Sede del Pacífico	X		

Fuente: Elaboración propia con datos de la Vicerrectoría de Docencia.

### [Circular VD-43-2017](#)

En concordancia con lo dispuesto por la Rectoría, la Vicerrectoría de Docencia, mediante la circular VD-43-2017, de fecha 19 de setiembre del 2017, instó a las unidades académicas a adoptar “las medidas necesarias para promover los concursos de antecedentes que resulten necesarias para el fortalecimiento del quehacer institucional y el máximo provecho de los recursos dispuestos para tal fin.”

### [Circular VD-15-2018](#)

Igualmente, mediante la circular VD-15-2018, de fecha 03 de mayo del 2018, se comunicó a las unidades académicas y de investigación los *Lineamientos de la Vicerrectoría de Docencia sobre la creación de plazas docentes para las Unidades Académicas*, documento que incluyó como criterio para la recomendación de creación de plazas docentes la Reducción del Interinazgo, apoyando la apertura de concursos en unidades que registraran más de un 79% de sus plazas docentes en condición de interinazgo, aquellas a las que no se les hubieran creado plazas en los últimos 4 años, así como aquellas que no registraran presupuesto en plazas congeladas.

Las medidas adoptadas por la administración apuntaban a aumentar la frecuencia de la realización de los concursos de antecedentes, pues antes del 2017 únicamente se publicaban dos carteles al año, lo que generaba dilaciones considerables en la asignación de plazas vacantes y repercutía negativamente en la dinámica de las unidades.

Producto de las acciones implementadas, en el año 2018 este procedimiento administrativo se realizó con una frecuencia bimensual, publicándose un total de siete carteles de Concursos de Antecedentes, mediante los cuales se atendieron las solicitudes de 18 unidades académicas. Se ofertaron un total de 73 plazas equivalentes a 29 tiempos completos docentes, adjudicándose un total de 60 plazas equivalentes a 23,75 tiempos completos docentes.

Según se indica en el Informe de Labores del Rector, correspondiente al periodo 2018-2019, “De los procesos de concursos de antecedentes iniciados con anterioridad al año 2018 y finalizados durante este, se ofertaron un total de 28 tiempos completos, de los cuales se adjudicaron un total de 25 plazas que representaron 10,875 tiempos docentes adjudicados, lo que representa el 38,8 % de las jornadas ofertadas.”

Lo anterior permite concluir que, en el año 2018, se adjudicaron un total de 34, 625 tiempos completos docentes.

Por otra parte, en el año 2019 se publicaron un total de cinco carteles de Concursos de Antecedentes, mediante los cuales se atendieron las solicitudes de 14 unidades académicas. Se ofertaron un total de 131 plazas equivalentes a 40,25 tiempos completos docentes, resultando adjudicadas un total de 32 plazas equivalentes a 9,8 tiempos completos; encontrándose aún pendiente la resolución respecto a de asignación de 95 plazas equivalentes a 30 tiempos completos docentes.

#### [Circular VD-3-2020](#)

En seguimiento a lo instruido por la Rectoría mediante la resolución R-139-2017, el 16 de enero del 2020, la Vicerrectora de Docencia, Dra. Marlen León Guzmán, solicitó a las unidades académicas actualizar la información referente a los Planes de Reducción del Interinazgo utilizando los siguientes parámetros:

- “1. Docentes contratados/as en condición de interinazgo por un periodo mayor o igual a 2 años con jornadas de 1 tiempo completo,  $\frac{3}{4}$  de tiempo,  $\frac{1}{2}$  medio tiempo y  $\frac{1}{4}$  de tiempo.
2. Docentes con grado académico mínimo de maestría, calificación de 90 o más en evaluación por parte de la población estudiantil.
3. Docentes contratados/as en condición de interinazgo por un periodo mayor o igual a 5 años con jornadas de  $\frac{3}{4}$  de tiempo,  $\frac{1}{2}$  medio tiempo y  $\frac{1}{4}$  de tiempo, nombre, grado académico y disciplina.
4. Número de la/s persona/s con reserva de plaza, estudios que realiza (n) (grado y disciplina), tiempo en reserva, fecha de incorporación a la unidad académica.
5. Docentes en categoría de invitados/as, las plazas en reserva para el nombramiento de este personal y el tiempo designado para cada persona, nombre de la (s) persona (s) invitada (s), grado y disciplina, carga académica actual, fecha de finalización de nombramiento como invitado/a, corroboración de atestados (título obtenido y área del conocimiento consistentes con el plan de desarrollo de la unidad académica y del contrato de estudio, calificaciones obtenidas en cursos impartidos, participación en comisiones, desarrollo de investigaciones, publicaciones, entre otros).

## Conclusiones

1. El interinazgo docente es una condición intrínseca a la dinámica institucional; no obstante, múltiples fenómenos históricos y diversas prácticas institucionales, han contribuido al incremento de la población en esa condición laboral en las últimas décadas, al punto que la situación se ha convertido en un problema estructural que demanda un abordaje integral y expedito que garantice el cumplimiento de los propósitos institucionales y, concomitantemente, el cumplimiento de lo dispuesto en el marco normativo que regula las relaciones de trabajo en el país.
2. Las afectaciones directas del interinazgo docente trascienden el plano organizativo, pues inciden directamente en la calidad de vida de una cantidad significativa de docentes que laboran para la Institución.
3. En el segundo ciclo lectivo del 2019, cerca del 65% del personal docente tenía nombramiento exclusivamente interino. Es importante tomar en cuenta que a una proporción de estas personas no les es posible llegar a poseer una designación en propiedad por razones que se han detallado en este documento, entre ellas: ocupar cargos de sustitución, por ser personal contratado con presupuesto de apoyo o por formar parte de unidades a las que, por su naturaleza, no les es posible ofrecer todas sus plazas en propiedad. Adicionalmente, puede existir otra proporción de personas interinas que no necesariamente estarían interesadas en participar en un concurso de antecedentes para alcanzar la propiedad.
4. El análisis de la distribución de cargas académicas, correspondiente al II ciclo del 2019, reveló diferencias significativas en la carga académica reportada por el profesorado en régimen académico y la población docente interina. Del total del personal interino, el 67,1% se dedica únicamente a impartir docencia, mientras que ese porcentaje es de 32,0% para el profesorado en propiedad, lo que evidencia que este último tiene mayor posibilidad de desempeñarse en otras funciones universitarias, como lo son la investigación, la acción social y los cargos docente-administrativos.
5. El personal docente interino posee, en promedio 5,38 años de servicio en la Institución, lo que significa 10 años menos que la media del profesorado instructor -el primer nivel del Régimen Académico- y 20 años menos que el profesorado catedrático. Esta diferencia en los años de servicio, unido a que no todo el personal interino ha realizado gestiones para obtener pasos académicos y a las bases salariales establecidas en las UCR para las diferentes categorías docentes, puede explicar las diferencias salariales que se dan entre propietarios e interinos.
6. Según lo dispuesto en el numeral 32A del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, el acto inicial de la apertura del concurso de antecedentes mediante el cual puede asignarse permanentemente una plaza vacante contenida en el presupuesto ordinario de

las unidades académicas, debe ser realizado por el Decano de una Facultad no dividida en Escuelas o el Director de una Unidad Académica y, posteriormente, aprobado por la Asamblea de Facultad, Sede o Escuela, según corresponda; es decir, la realización de eventuales concursos de antecedentes tendentes a disminuir el interinazgo docente compete, en primera instancia, a quienes figuren como superiores jerárquicos de cada unidad académica, quienes, comprobada la disponibilidad presupuestaria y de conformidad con la planificación académica a mediano y largo plazo de las unidades, tienen la posibilidad de incoar este proceso administrativo.

7. La Universidad de Costa Rica utiliza los contratos laborales en ciertas actividades, igual que lo hace por medio de la Fundación de la Universidad de Costa Rica para la Investigación. No obstante, también es cierto que no existe una reglamentación propiamente de contratación laboral que de manera integral complemente el Reglamento de Régimen Académico, para el sector docente. Existe pues en este campo una fragmentación de regímenes propiamente “laborales” que deberían unificarse en una sola reglamentación, fundamentalmente para el sector docente que es donde urge resolver el grave problema que se presenta con la desnaturalización de la figura del interino.

8. Podemos decir que la Universidad de Costa Rica tiene un grave problema con los nombramientos de plazo fijo, no solo como consecuencia de la desnaturalización de la figura de los interinos, a lo cual ya hemos efectuado referencia en este documento, sino también por incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral no ha sido tolerante con el incumplimiento de la normativa laboral por parte de las Universidades, aunque existen algunas sentencias que han admitido la posibilidad de que las universidades públicas reglamenten el uso de estos contratos con un instrumento propio.

## Recomendaciones

La suma de los elementos que permitirían a la Universidad dictar normativa interna en lo que al interinazgo docente refiere, a los que ya nos hemos referido antes (autonomía universitaria; libertad contractual contenida en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica y posibilidad de contratar personal laboral en régimen de empleo privado), permitiría pensar en que una solución para que la Universidad de Costa Rica deje de nombrar servidores interinos en plazas nuevas, o incluso fragmentar plazas en régimen académico entre varios interinos, sería realizando contrataciones laborales para llenar necesidades de atención de cursos temporales o permanentes, todo ello dentro de ciertos límites que pasamos a enunciar.

### **1. Creación de un reglamento de contratación laboral.**

Proponemos crear un Reglamento de Contratación Laboral, sea en régimen de empleo privado para el sector docente, el cual tendría las siguientes características:

a. Los nombramientos se harían para el dictado de cursos temporales o incluso permanentes, pero donde todavía no exista una plaza que pueda ser ocupada por alguna persona en propiedad.

b. Los contratos podrán ser de plazo determinado o de plazo indeterminado. Para que el nombramiento pueda ser de plazo determinado y no se convierta en un contrato de tiempo indefinido, el contrato o la sucesión de contratos no puede superar un año, y además, no podría nombrarse como empleado de plazo fijo a una persona que va a dar un curso que forma parte del programa normal de una Escuela o Facultad, pues ello sería desnaturalizar la figura del contrato a plazo.

Tendría entonces que respetarse lo dispuesto en los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo sobre las limitaciones de nombramientos a plazo fijo y la jurisprudencia que se ha dictado de manera abundante sobre esos dos artículos y sobre el principio de continuidad de la relación laboral. A mayor abundamiento, esto significa que un contrato de plazo determinado solo podrá prorrogarse cuando subsista la situación de temporalidad que le dio origen.

c. Las personas contratadas mediante contrato laboral no pueden realizar gestión pública, lo cual les impediría participar de órganos colegiados de la Universidad donde se tomen decisiones sobre la administración de la Universidad o de sus cursos.

d. A fin de no violentar las disposiciones del artículo 192 de la Constitución Política, estas contrataciones solo podrían darse mientras no se creen las plazas necesarias para llenarlas conforme con el Reglamento de Régimen Académico. Esto implica que debería establecerse un parámetro para determinar cuándo un curso, por su

repetición en el tiempo o su inserción definitiva en la malla académica de una Escuela o una Facultad no podría seguirse impartiendo sin que se cree la plaza. Por ejemplo, un tipo de regulación al respecto podría ser que ningún curso con estas características podría permanecer sin creación de una plaza permanente a ser llenada conforme con el Reglamento de Régimen Académico, por más de dos o de tres años.

e. No se utilizaría en estas contrataciones la figura del interinazgo, la cual se reservaría para los casos en que ya existe una plaza y en que deba aplicarse el reglamento de Régimen Académico.

## **2. Utilizar el concepto de docente interino solo si existe una plaza creada y que deba sustituirse o llenarse temporalmente mientras se realiza un concurso en Régimen Académico.**

Nuestra segunda recomendación para regularizar la situación de los interinazgos sería utilizar preferentemente esta figura solo cuando exista una plaza creada en Régimen Académico y haya que sustituirla o llenarla temporalmente mientras se realiza el concurso. A tal efecto, deberá reformarse el artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico estableciendo reglas claras sobre los casos en que puede darse un nombramiento interino y las limitaciones al respecto.

Sugerimos introducir reglamentariamente normas como las siguientes:

- a. Cuando el nombramiento de un interino se dé para sustituir al titular de la plaza el interinazgo en ningún caso podrá ir más allá del tiempo necesario hasta que el dueño de la plaza regrese a ejercerla;
- b. Cuando el nombramiento de interino se dé por el plazo necesario para que se realice un concurso, debe programarse de antemano la fecha del concurso, de modo que el plazo del interinazgo se ajuste a esa fecha. En casos excepcionales se podrá sobrepasar ese plazo, pero en ningún caso el tiempo para celebrar el concurso deberá ser superior a un año;
- c. Los interinos que se nombren por existencia de una plaza vacante y hasta que se celebre el concurso gozarán de estabilidad relativa en el puesto, en los términos en que lo ha indicado la jurisprudencia de la Sala Constitucional y al término de su nombramiento tendrán derecho al pago de cesantía si su nombramiento o la sucesión de nombramientos se extendiera por más de un año.

## **3. Creación de la figura de *profesor supernumerario***

En cuanto a quienes ocupen actualmente una plaza en propiedad y gocen de estabilidad laboral, porque se cargan a un presupuesto, se les pagan anualidades, se les ha designado sin plazo de terminación de su nombramiento y se les aplica el Reglamento de Régimen

Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica, nuestra propuesta sería reformar el Reglamento de Régimen Académico, con fundamento en las potestades del artículo 179 del Estatuto Orgánico, con el objeto de crear una norma transitoria para que se entienda que además de las categorías de profesores que contempla el artículo 9 del Reglamento indicado, existirá temporalmente y en tanto se regulariza totalmente la situación de los interinos, una categoría de profesor “supernumerario”, el cual se nombra en forma permanente pero sujeto a realizar distintas funciones docentes, según las necesidades de cada Escuela o Facultad, quienes podrán mantener los derechos que hasta ahora tienen, pero no ningún otro derecho adicional, y quienes además podrán aspirar a ocupar alguna de las plazas que establece el mencionado artículo 9 cuando se creen las plazas y cumplan con los requisitos.

#### **4. Conclusión de los nombramientos del profesorado interino sin condición de permanencia**

En lo que se refiere a los interinos que no tienen condición de permanentes, porque han sido nombrados a plazo determinado y no se ha desnaturalizado el nombramiento a plazo, esto es que no se ha transformado por las reglas de los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo en un nombramiento de tiempo indeterminado, nuestra propuesta sería dar por concluidos los nombramientos en el plazo previsto y una vez liquidadas esas relaciones, estudiar cada caso para determinar si se les puede hacer un contrato de trabajo de plazo fijo o de tiempo indeterminado conforme con la propuesta número uno que hemos planteado.

#### **5. Derogar las normas de complementos salariales del año 1999 y realización de contratos con fondos propios para labores específicas**

Por lo que hace a la figura de los llamados “complementos salariales”, es recomendable en este punto entonces sería ya sea derogar del todo las normas para asignación de complementos salariales del año 1999, y quedare únicamente con el Reglamento del año 2017 sobre vinculación remunerada, reformando el artículo 24 de este último instrumento jurídico, para que se hable solamente de dos formas de contratación (laboral o por servicios profesionales), o proceder a reformar radicalmente la Normativa del año 1999.

En este último caso habría que empezar por cambiar la terminología que nos habla de un “complemento salarial”, y referirse a contratos independientes por el pago de servicios a funcionarios que realicen actividades con fondos extrauniversitarios.

Además, debería quedar claro que la forma de instrumentalizar estos pagos debe ser mediante un contrato independiente al nombramiento que realiza la Universidad para la prestación de servicios con fondos propios.

La reglamentación debe ser clara pues en que deben firmarse contratos específicos y totalmente independientes a la relación de servicio ordinaria con la Universidad. Pueden

ser contratos por servicios profesionales o pueden ser contratos de trabajo, pero sometidos únicamente al Código de Trabajo y donde claramente se establezca que estamos ante funciones, tareas, y marco jurídico regulatorio, separado del régimen de contratación o nombramiento de personal académico que utiliza la Universidad para sus empleados cuando estos realizan labores financiados con fondos propio de la Universidad.

## **6. Reglamentar el uso de contratos de tiempo determinado**

En el tanto se respeten las disposiciones de los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo y no se desnaturalice la figura de los interinos, esta Universidad podría reglamentar el uso de contratos de tiempo determinado, conforme con sus necesidades. Para estos efectos, valdría el mismo Reglamento de contrataciones laborales que estoy sugiriendo en la sección anterior. De esta manera podríamos separar totalmente lo que son contratos laborales de tiempo fijo para el sector docente, de lo que son nombramientos interinos.

Los contratos laborales de plazo fijo se regularían como contratos laborales y la figura del interino se utilizaría para las plazas que ya existen y que se encuentran en régimen académico, en las cuales haya que sustituir temporalmente al titular o llenarla mientras se realiza el concurso.

Los contratos laborales de plazo fijo se utilizarían para todos los nombramientos en que no exista una plaza en régimen académico, y cuando coincida además con una prestación temporal, delimitada por el hecho de que se trate de cursos no permanentes o sobre los que no existe seguridad en cuanto a su permanencia. Para estos efectos se firmarían contratos laborales de plazo determinado y solo se prorrogarían en caso de que subsista una condición temporal o transitoria en cuanto a la necesidad de volver a impartir el curso, es decir podría prorrogarse quizá por una única vez, en tanto la necesidad del profesor no se vuelva permanente.

Para el caso de cursos que son permanentes, porque están incluidos en la malla académica de la Escuela o Facultad, o en general se trate de cursos que se planea seguir dando, nuestra propuesta, acorde con lo ya recomendado en la sección anterior, sería usar la figura de contratos laborales de tiempo indeterminado, en el tanto se crea una plaza en régimen académico (si fuese necesario) y se modifique entonces el régimen de contratación de uno laboral u otro de derecho público. Lo anterior con las limitaciones que ya mencionamos en la sección primera de este trabajo.

## Bibliografía

Castro, S. (2012). *Costa Rica frente a la regionalización de la educación superior: el primer centro regional en San Ramón, Alajuela*. San José, Costa Rica. Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Sequeira, M. (2008). La condición laboral del docente interino de la Universidad de Costa Rica (Tesis de maestría).

Sequeira, M. y Díaz, L. (agosto, 2009). La condición laboral del docente interino de la Universidad de Costa Rica. *Actualidades Investigativas en Educación*, 9 (2). Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9539/17897>

Vargas, C. (2001). *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica: historia, doctrina, normativa, jurisprudencia y análisis cuantitativo del problema*. San José, Costa Rica. Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Pérez Yglesias María. (s.f.). Sistema de Estudios de Posgrado: un sello de calidad, pertinencia e impacto. Recuperado de [https://www.sep.ucr.ac.cr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2&Itemid=105](https://www.sep.ucr.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=105)

Universidad de Costa Rica. Consejo Universitario. (1974). Estatuto Orgánico. Recuperado de [http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto\\_organico.pdf](http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto_organico.pdf)

Universidad de Costa Rica. Consejo Universitario. (1995). Acta de la Sesión N. 4112.

Universidad de Costa Rica. Consejo Universitario. (2004). Acta de la Sesión N. 4932.

Universidad de Costa Rica. Consejo Universitario. (2015). Acta de la Sesión N. 5884.

Universidad de Costa Rica. Vicerrectoría de Docencia. (2017). Resolución VD-R-9927-2017.

Recuperado de <http://vd.ucr.ac.cr/documento/vd-r-9927-2017/>

Universidad de Costa Rica. Rectoría. (2019). Informe Anual del Rector 2018-2019.

Recuperado de <http://www.rectoria.ucr.ac.cr/site/wp-content/uploads/2019/06/informe-anual-2018-2019.pdf>

Universidad de Costa Rica. Sección Técnica Administrativa de Régimen Académico. (2019).

Informe Anual de Labores – 2019.

Universidad de Costa Rica. Oficina de Planificación Universitaria. (2019). Relación de

Puestos. Recuperado de <https://transparencia.ucr.ac.cr/rendicion-de-cuentas/presupuestos/relacion-de-puestos.html>



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

**CEA** Centro de  
Evaluación Académica

