



CRISIS DEL INTERINATO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

1) Introducción

La elección de escribir acerca de algunas de las prácticas de la universidad de Costa Rica en relación con el interinato, tanto en el plano del personal administrativo, como en lo concerniente al profesorado interino surge como resultado de mis propias experiencias tanto como interino administrativo al inicio de mi vida laboral, así como por la experiencia adquirida en tanto docente interino. Cabe añadir a lo anterior, algunas conversaciones que como afiliado y directivo tuve con varios de los y las compañeras de la Asesoría Legal en el Sindicato de las Personas Trabajadoras de la Universidad de Costa Rica (SINDEU) y el diálogo que, en su momento como directivos, disfrutamos con el Vicerrector de docencia del período de Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Dr. Felipe Alpízar Rodríguez.

Considerando lo anterior, y el hecho de haber sido secretario general de la seccional en la Escuela de Estudios Generales, así como treinta ocho años de trabajo en mi querida *Alma Mater*, considero que de alguna forma poseo experiencia suficiente para poder sugerir algunas ideas, instrumentos, estrategias y *modus operandi* que permitan de alguna manera equilibrar el desbalance “natural” en el que se halla, ante todo, el personal docente interino en la Universidad de Costa Rica.

Al revisar la situación del interinato administrativo y docente durante el último quinquenio (2019-2024) para describir cómo se encuentran estos actores de la comunidad universitaria, se ha transparentará en el desarrollo de esta breve investigación, situaciones para nada halagüeñas en especial para mis colegas del sector docente. No obstante, existe solución (para cada uno de los dos actores sociales) siempre y cuando haya **voluntad política, económica, jurídica y comunitaria**.

Se persigue en el presente texto, describir la situación del interinazgo en el personal administrativo y docente. Se espera servir de guía antes que nada al sector docente dentro de la Universidad de Costa Rica (UCR) y coadyuvar a garantizar la comprensión de sus derechos y deberes, tanto en los procesos administrativos, como en sus escenarios político y académico. Una idea directriz del presente trabajo es proporcionar información clara y accesible sobre los mecanismos establecidos para abordar situaciones relacionadas con el interinazgo en sus múltiples dimensiones.

Claro hay detrás de lo que se va a proponer un presupuesto obvio, si deseas la compañía y asesoría del SINDEU es indispensable estar afiliado (a). Al ser parte del Sindicato de las Personas Trabajadoras de la Universidad de Costa Rica, usted puede participar en la toma de decisiones, así como en la formulación de políticas que eventualmente podrían mejorar su trabajo y el de sus demás compañeros y compañeras, ello al fomentar su bienestar personal y el de la comunidad universitaria. También como afiliado(a) podrá participar en programas de formación y capacitación para mejorar sus habilidades y competencias en su accionar laboral, político y sindical.

2) EVOLUCIÓN DEL INTERINAZGO (2019-2023)

AÑO	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personal docente interino	66.3 %	59.32 %	62.5 %	58.2 %	70.3 %	(Sin datos)
Personal administrativo interino	19.0 %	19.0 %	19.0 %	18.8 %	18.8 %	18.8 % aprox.
FUENTE	Agüero, 2022; Vida UCR (2021); Informe de Rectoría 2019	Vida UCR (2021); Informe de Rectoría 2020	Informe de Rectoría 2021	Informe Rectoría 2022	Informe CRA 2023; Vida UCR (2023); Informe de Rectoría 2023	Informe de Rectoría 2024
SÍNTESIS	Se denuncia alto nivel de interinazgo docente (66.3 %). Estimaciones anteriores dan 19 % en administrativos.	Reducción del interinazgo docente por ajustes presupuestarios postpandemia. Administración reconoce precariedad.	Reforma al Art. 20 del RA. Se crean tres tipos de interinazgo (aspirante, sustituto, temporal). Se ofertan 231 plazas.	Se consolida planificación 2022–2026. De 4742 plazas docentes, 2760 (58.2 %) eran interinas. Se inicia reducción estructurada.	Aumento inesperado del interinazgo. Se reportan 4039 de 5748 docentes interinos. Crisis administrativa y presupuestaria.	Se consolidan 427 tiempos completos (docentes y administrativos). Se reporta bajo avance en metas de desinterinización

Docentes interinos: Entre 2019 y 2023 el interinazgo se ha mantenido muy alto, superando en todos los años el 58 %. Aunque en 2022 se reportó un descenso (58.2 %), en 2023 repunta fuertemente al 70.3 %, ello a pesar de los esfuerzos de reforma. Una gran mayoría del cuerpo académico labora bajo condiciones temporales desde hace al menos una década, algunos(as) han llegado a pensionarse aun trabajando como docente interino. La implementación de los planes estratégicos (2022–2026) no ha logrado revertir la tendencia.

Administrativos interinos: Desde al menos 2016, el interinazgo se ha mantenido estable en torno al 18.8–19 %. En este grupo se encuentran más concursos regulares y menor uso de partidas especiales. A pesar de mostrar un nivel de “estabilidad” su situación es subóptima. Es decir, aunque no supera el 20 %, el uso continuo de interinos limita la profesionalización de la carrera administrativa.

En resumen: los docentes interinos entre 58 % y 70.3 %. Los administrativos interinos “estables” entre 18.8 % y 19 %. Los datos anteriores confirman una crisis estructural en el plano de la docencia y una “estabilidad parcial” en el conjunto de trabajadores administrativos interinos.

3) ANÁLISIS Y ELUCUBRACIÓN FUNDAMENTADA de las causas estructurales del interinazgo docente

- **Presupuestarias:** Dependencia de partidas temporales (ej. “Servicios Especiales”) que se usaron históricamente para plazas permanentes. La consolidación empezó tarde y con lentitud (2022–2024).
- **Administrativas:** Falta de planificación coordinada entre ORH, las Vicerreorías y las unidades académicas. Además, los tiempos incompletos o descongelados no se someten a concurso.
- **Políticas:** La UCR ha priorizado la flexibilidad operativa sobre la estabilidad laboral, ello al utilizar a personal docente interino para responder rápidamente a variaciones de matrícula.
- **Jurídicas:** El artículo 20 reformado del Reglamento Académico, aunque reconoce tipos de interinazgo, no impone sanciones ni fechas límites estrictas para la transición a propiedad.
- **Ideológicas:** La narrativa de “austeridad responsable” frena la consolidación de plazas aún en contextos de necesidad pedagógica.

Existen implicaciones institucionales adversas al priorizar un modelo cortoplacista, tanto para la UCR como para los y las trabajadoras de la Cultura Académica, léase docentes interinos. Asimismo, cada uno de esos niveles apuntados (lo cual por cierto no significa que se pretenda haber agotado todos los elementos y niveles que inciden en la crisis del interinato docente, elementos que por cierto son de carácter endógeno, a saber, la universidad y sus dinámicas políticas y administrativas en su totalidad y en su particularidad encada unidad. A ello cabe aunar, los elementos exógenos de tipo nacional e internacional) debilita brutalmente los pilares de la estabilidad laboral académica. También posee efectos adversos para la gobernanza colegiada y ni que decir de la equidad laboral.

Si bien la situación del docente interino es sumamente compleja, pues existen diversos factores que deben de tomarse en cuenta tales como, la situación del docente interino, [cargo a plaza congelada; cargo a plaza en propiedad (permiso de docente en régimen); cargo a plaza libre; cargo a plaza de otra unidad; etc.] o la clase de nombramiento, [por horas; exclusivamente para el desarrollo de una investigación o coadyuvar a un proyecto de acción social; es un nombramiento a plazo; es un nombramiento interino o un nombramiento con estabilidad laboral impropia, nombramiento por servicios profesionales; etc] entre otras cosas, también se considera importante subrayar que existen alternativas, por ejemplo:

1. Concursos masivos, lo cual repercute en una mayor estabilidad y equidad. Pero obviamente, es costosa y lenta, además requiere reformas y una férrea voluntad política.
2. La ampliación de jornada también mejora radicalmente la condición actual del interino. Esta acción, tiene el defecto de que no crea plazas nuevas y aumenta la carga salarial.
3. La reserva de plaza es otro mecanismo que es transitorio, y protege la estabilidad de quien se va a especializar al extranjero. No obstante, el proceder en cuestión puede implicar poca transparencia o peor aún, utilizarse clientelaramente.
4. La reforma al artículo 20 del Reglamento de régimen académico y servicio docente si bien fija límites y modalidades, no obliga a darle un seguimiento estricto, lo cual no deja de ser en alguna medida un saludo a la bandera. Encima puede llegar a ser insuficiente sin presupuesto.
5. La consolidación desde partidas especiales permite a la universidad aumentar la estabilidad jurídica y presupuestaria, pero es sumamente lenta y puede verse obstaculizada por requisitos técnicos y auditorías excesivas.

En el plano político, económico, docente y administrativo al SINDEU no le parece acertada y razonable la meta de sostener un interinazgo docente no mayor a un 15%. Lo anterior implica que por ejemplo para el 2023, dado que había 5748 docentes, por lo tanto, un 13% representa 747 trabajadores sometidos a la presión de si me nombrarán o no me nombrarán. Proponemos que el máximo de personal docente interino no supere el 10%. Por último, como sindicalistas nos entristece el hecho de por ahora la meta que fue oficialmente establecida en los planes de desinterinización 2022–2026 no se han alcanzado.

4) DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Trabajo Interino

La Sala Constitucional ha definido, primero el concepto de servidor interino, segundo las características que le son propias en su condición de interinato y, por último, la finalidad que tiene dicha figura dentro de la Administración Pública. Sobre lo primero ha señalado que:

"El servidor interino puede definirse como **aquel que se llama a ocupar de manera temporal un determinado puesto, durante la ausencia de su propietario o bien mientras nombra a un servidor regular**. Es importante subrayar entonces que la característica más importante del nombramiento interino es su *provisionalidad* y ese carácter permite distinguirlo válidamente del servidor propietario, pues este último goza de estabilidad laboral lo cual le otorga ciertos derechos de los que no disfruta el sustituto" (Voto 648-2001). (La negrita y cursiva son nuestras).

En cuanto a la finalidad del interinato, el Tribunal Constitucional ha insistido en señalar que esa sustitución temporal de servidores regulares busca garantizar la continuidad y eficiencia en la labor del Estado (ver entre otros los Votos 3005-2001 y 2150-2002).

Respecto de los tipos de interinos podemos distinguir dos de forma muy clara, **el interino en plaza vacante** o el **interino sustituto que se ubica en una plaza de un docente titular**. En este último caso, puede ser que el propietario de la plaza se encuentre incapacitado, ya sea por enfermedad o por accidente, o en su defecto podría estar disfrutando de una licencia o cualquier otra causa de suspensión de su relación laboral con el patrono.

En la Universidad de Costa Rica, el trabajo interino docente se define como aquella persona que desempeña de forma temporal funciones docentes bajo la condición de no ocupar una plaza en propiedad, a no ser que participe en concurso ante una plaza vacía y se cumplan los requisitos previamente establecidos por la Escuela y la Cátedra. El artículo 20 del Reglamento de régimen académico y servicio docente establece tres modalidades de nombramiento interino: por sustitución, temporal y aspirante. Véase al respecto, https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/regimen_academico_docente.pdf. Lo importante a es comprender que los docentes interinos son contratados para **suplir necesidades temporales** de las Escuelas, Unidades Académicas y/o Proyectos Institucionales. (La negrita es nuestra).

Límites del Trabajo Interino

- **Duración máxima:** La condición de interinazgo no deberá exceder un período continuo de cuatro ciclos, es decir dos años. Pasado este tiempo, el docente deberá ser considerado para una plaza permanente, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.
- **Frecuencia:** Se deberá establecer un máximo de contrataciones interinas consecutivas dentro de una misma Unidad Académica, en nuestra propuesta se consideran ocho ciclos consecutivos. Cuando los nombramientos exceden cuatro ciclos consecutivos (dos años), entonces la relación a pesar de ser una relación impropia se torna a plazo indefinido, salvo que se trate de los casos de servidores interinos sustitutos a los que no se les ha prorrogado su nombramiento más allá de ese tiempo.

Definición de "trabajo docente temporal excesivo"

El trabajo docente temporal excesivo se refiere a situaciones en donde:

- Un docente interino se ha contratado de forma repetitiva sin acceso a una plaza permanente por más de ocho ciclos.
- Las tareas asignadas exceden significativamente las funciones temporales y se asemejan a las responsabilidades de un docente en propiedad.

Definición de plaza en propiedad: Es aquel puesto o cargo que en este caso ocupa el docente dándole un carácter laboral de estabilidad y permanencia por intermedio de un contrato indefinido, lo cual permite que el trabajador de la cultura disfrute de derechos laborales mejores.

¿Qué se ha de entender por transparencia administrativa?

Consiste en aquella práctica de garantizar que los procesos de contratación y selección sean claros y accesibles para todos los interesados. En este sentido los procedimientos administrativos transparentes implican, la publicación de vacantes, pues todas las vacantes deben publicarse de forma accesible, indicando claramente los requisitos y los elementos que conforman el proceso de selección. Deberá darse prioridad a la selección basada en el mérito, ello a través de una evaluación objetiva con base en criterios predefinidos y claros. Conviene en este orden de cosas hacer ver que en algunas unidades de la Universidad de Costa Rica se acostumbra crear plazas que se ajustan al docente y no el criterio objetivo del docente que se ajuste a la plaza.

Por otro lado, el comité de evaluación de los atestados deberá ser imparcial, las personas que estén a cargo del comité compuesto deberán ser representantes diversos y sin conflictos de interés respecto de quien aspire a la plaza en propiedad.

Será *conditio sine qua non* la transparencia en el proceso en todas y cada una de sus partes, entre ellas la divulgación o proceso por el cual se informa a los candidatos sobre el estado de sus aplicaciones y obviamente en torno a la documentación se deberá mantener un claro registro de cada etapa dentro del proceso.

5) MARCO LEGAL Y BASE NORMATIVA UNIVERSITARIA

Legislación Aplicable

La política de interinato dentro de la Universidad de Costa Rica está respaldada por un marco legal que incluye:

- **Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica:** Define los requisitos y criterios para el ejercicio de la docencia, estableciendo que el título mínimo para ser docente es una licenciatura. Sin embargo, en la práctica, muchas Escuelas exigen una maestría como mínimo. Véase el Título III Régimen de enseñanza. Capítulo I Personal Docente. Artículos 175 – 179.
- **Código de Trabajo de Costa Rica:** Regula los derechos y obligaciones laborales aplicables a todos los trabajadores, incluyendo el personal docente interino.
- **Ley General de la Administración Pública:** Proporciona directrices sobre los principios de eficiencia, transparencia y legalidad en la contratación de personal público.
- **Reglamento de régimen académico y servicio docente:** Es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria.
- **Reglamento de régimen disciplinario del personal académico:** Establece mecanismos que permitan resolver situaciones que afectan la excelencia que debe prevalecer en el ejercicio de la labor académica y en el desarrollo armonioso de los procesos institucionales.

- **Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica:** Regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de dirección que se mantengan en salario compuesto.
- **Resolución Vicerrectoría de Docencia VD-13005-2024 acerca del Perfil Docente de la Universidad de Costa Rica:** Estructura un listado de cuarenta y nueve capacidades y conocimientos organizados en cinco grandes dimensiones: docencia, investigación, acción social, personal y ético- institucional que debe poseer óptimamente el personal docente de la UCR.
- Podrá encontrar más Reglamentos en el siguiente vínculo: <https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/docente.html>

A pesar de una miríada de reglamentos, el interinato se ha convertido en una práctica común y prolongada en la Universidad de Costa Rica, al grado de que un informe institucional (Docencia, 2021) revela que, en noviembre de 2020, el 59.32% del personal docente estaba en condición de interinazgo, y un 42.7% de las plazas interinas podrían sacarse a concurso. Esta situación se ha calificado (Léon Guzmán, 2025) como una "desnaturalización de la figura del docente interino", ya que se utiliza de manera sistemática para satisfacer necesidades permanentes, contraviniendo su carácter excepcional. Se argumenta que esta práctica podría constituir un fraude legal, al mantener a docentes en condiciones laborales precarias durante años.

6) ¿QUÉ VA A CONTINUAR HACIENDO EL SINDICATO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA (SINDEU) EN RELACIÓN CON EL PROBLEMA DEL INTERINATO DOCENTE Y ADMINISTRATIVO?

- Se continuará ejerciendo mecanismos de presión, política, jurídica, dialógica con la finalidad de lograr el cumplimiento de los planes de desinterinización institucional.
- Se monitoreará públicamente el avance en cada una de las unidades, facultades y sedes al menos cada dos años.
- Se agilizará lo concerniente a la promoción de concursos para docentes interinos. Para lograr ello, se hará efectivo el acuerdo logrado en la negociación de la Convención Colectiva la cual compele a las diferentes unidades académicas a entregarle al SINDEU, en la figura de una comisión, el informe del plan de desinterinización de todos los docentes y el tiempo que se va a llevar ese plan.
- Se trabajará fuertemente para incluir el régimen docente por Convención Colectiva de trabajo y de esta manera protegerlos ante las nefastas leyes que nos han estado aplicando la misma administración universitaria como el gobierno de la república
- Se exigirá una mayor transparencia en la gestión de la partida 881 (Servicios Especiales).

- Se impulsarán normativas dentro de la Convención Colectiva de Trabajo que incluyan mecanismos de conversión automática de ciertos interinos a propiedad (cuando cumplan criterios de continuidad y después de una continuidad de dos años, o cuatro ciclos consecutivos) Véase Transitorio IX Ley Marco del Empleo Público.
- Se acompañará judicialmente al docente interino afiliado que lo solicite por escrito al ser excluido(a) injustamente de procesos que impliquen nombramiento en propiedad o ampliación de jornada.

7) CONTACTOS Y RECURSOS ÚTILES

- Teléfono de su unidad de trabajo.
- Conocimiento de la página Web.
- Acceso al Expediente Único: <https://expediente.ucr.ac.cr/>
- El número de teléfono de su Coordinador o Coordinadora de la Cátedra.
- Información del contacto en la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad académica y de las oficinas centrales.
- Número de teléfono de la central de SINDEU (si es afiliado(a)).
- Enlaces a plataformas en línea para dar seguimiento a los procesos administrativos.
- Normativa para el sector docente de la Universidad de Costa Rica: <https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/docente.html>
- Tipos de recursos según el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica: [Tipos de recursos según el Estatuto de la UCR.docx](#)
- Ejemplo de formulario para presentar Recurso de apelación: [Formulario Recurso Revision.docx](#)
- Modelo de solicitud de capacitación para docente interino: [Modelo Solicitud Capacitacion.docx](#)
- Modelo de petición para evaluación de docente interino: [Modelo_Solicitud_Evaluacion.docx](#)
- Formulario para presentar queja ante coordinador de cátedra o superior inmediato: [Formulario Queja Docente Interino.docx](#)

Bibliografía

Fuentes institucionales

- Universidad de Costa Rica. (2022). *Informe Anual del Rector 2021*. San José, CR.
- Universidad de Costa Rica. (2023). *Informe Anual del Rector 2022*. San José, CR.
- Universidad de Costa Rica. (2024). *Informe del Rector 2020–2024*. San José, CR.
- Vicerrectoría de Docencia. (2022). *Circular VD-6-2022. Plan de Desarrollo Docente y de Reducción del Interinazgo*. UCR.

Artículos y medios institucionales

- Vida UCR. (2021, 11 de mayo). *La Vicerrectoría de Docencia busca mejorar las condiciones del personal interino*. <https://ucr.ac.cr/noticias/2021/5/11>
- UCR. (2023). *La UCR en cifras: Informe CRA 2023*. Oficina de Comunicación Institucional.
- Docencia, V. d. (11 de mayo de 2021). *www.ucr.ac.cr*. Noticias: https://www.ucr.ac.cr/noticias/2021/5/11/la-vicerrectoria-de-docencia-busca-mejorar-las-condiciones-del-personal-interino.html?utm_source=chatgpt.com
- Guevara, S. (21 de julio de 2021). *semanariouniversidad.com*. Retrieved 23 de mayo de 2025, from https://semanariouniversidad.com/universitarias/reforma-del-articulo-20-sobre-interinato-genera-molestias-entre-los-docentes-interinos-de-la-ucr/?utm_source=chatgpt.com
- León Guzmán, M. e. (25 de mayo de 2025). *Universidad de Costa Rica*. KérwáRepositorio: https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/b503cb1a-f272-4dc6-af8c-9c9d4e4d4163?utm_source=chatgpt.com

Estudios académicos

- Agüero Estrada, L. (2022). *Propuesta para la disminución del interinato docente en la Universidad de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica. <https://hdl.handle.net/10669/86927>

Otras fuentes

OpenAI. (2025). *ChatGPT* (versión del 03 junio) [Tópicos múltiples]. <https://chatgpt.com/>