

Una solución atípica al problema estructural y cultural del interinato

Tema: Cultura universitaria

*Braulio J. Solano Rojas, ECCI
braulio.solano@ucr.ac.cr*

Resumen ejecutivo

El interinato académico constituye uno de los problemas estructurales más graves de la educación superior costarricense, donde aproximadamente el 67% del personal docente de la UCR se encuentra en esta condición precaria, cifra que alcanza hasta el 83% en sedes regionales. Este fenómeno, enmarcado en tendencias globales de precarización laboral académica, contraviene principios constitucionales, convenios internacionales y derechos humanos fundamentales. La ponencia propone una solución atípica que, en lugar de intentar reducir el porcentaje de interinos (estrategia históricamente fallida), busca eliminar la precariedad mediante tres ejes transformadores: 1) igualdad salarial por trabajo igual; 2) estabilidad laboral; y 3) derechos políticos plenos para el sector interino. Esta propuesta constituye un cambio de paradigma en la cultura universitaria, que permitiría resolver las consecuencias negativas del interinato sin depender exclusivamente de la obtención de plazas en propiedad.

Palabras clave: Interinato académico, Derechos laborales fundamentales, Equidad salarial, Democratización universitaria

1 Descripción del problema

1.1 Contexto de la precarización interina

El interinato académico constituye actualmente uno de los problemas estructurales más significativos en la educación superior, tanto en Costa Rica como a nivel global. En nuestra Universidad de Costa Rica, lo que inicialmente se concibió como una respuesta temporal y excepcional a necesidades puntuales de contratación, se ha convertido en un mecanismo generalizado y permanente de vinculación laboral. Según las últimas cifras a las que se tuvo acceso, aproximadamente el 67% del personal docente de la UCR se encuentra en condición de interinato, cifra que en algunas sedes regionales asciende hasta el 83% (Silva Jiménez, 2021). Esta realidad invierte la lógica que debería prevalecer, donde el nombramiento en propiedad constituiría la norma y el interinato la excepción.

La precarización del trabajo académico en la UCR no es un fenómeno aislado, sino que se inscribe en un contexto más amplio de transformación de la educación superior bajo lógicas neoliberales que promueven la flexibilización laboral como mecanismo de reducción de costos. En las últimas tres décadas, hemos presenciado la expansión de lo que algunos investigadores denominan "capitalismo académico" (Slaughter & Leslie, 1997), caracterizado por la aplicación de principios mercantiles a las instituciones educativas, incluso aquellas de carácter público. Este modelo privilegia la eficiencia económica por encima del bienestar laboral y la calidad educativa.

En el caso particular de la UCR, esta precarización se manifiesta a través de diversos mecanismos. Además del elevado porcentaje de docentes en condición de interinato, se

observan prácticas contractuales que profundizan la inestabilidad, como los nombramientos "sin continuidad" que dejan al profesorado sin salario durante los períodos entre ciclos lectivos, obligándoles a subsistir por cuenta propia hasta el siguiente semestre (Castro, 2023). Esta práctica, económicamente ventajosa para la institución, contraviene principios básicos de estabilidad laboral y dignidad profesional.

Paradójicamente, esta situación ocurre en una institución que en su discurso oficial se posiciona como defensora de los derechos laborales y el bienestar social. Existe una contradicción fundamental entre los valores proclamados por la UCR —justicia, equidad, inclusión— y las prácticas laborales que mantienen a miles de académicos en condiciones de vulnerabilidad estructural.

El impacto de esta precarización trasciende lo meramente contractual y afecta dimensiones psicosociales profundas. Investigaciones recientes sobre efectos psicosociales en docentes interinos de la UCR, particularmente en mujeres, documentan consecuencias como estrés crónico, deterioro de la salud mental, tensión continua por la incertidumbre laboral y patrones de autoexplotación (Castro, 2023). Estos efectos se intensifican conforme se prolonga el tiempo en condición de interinato, afectando desproporcionadamente a las mujeres académicas.

La dimensión política del interinato merece especial atención. Las estructuras de gobernanza universitaria, particularmente las Asambleas de Escuela, operan como espacios donde se reproducen relaciones de poder desiguales. El profesorado interino, a pesar de constituir la mayoría numérica en muchas unidades académicas, posee derechos limitados de participación y decisión. Esta exclusión sistemática distorsiona la representatividad de los

órganos de gobierno universitario, concentrando el poder en un grupo minoritario que ostenta plazas en propiedad.

El fenómeno de precarización académica en Costa Rica refleja tendencias globales documentadas en diversos contextos. En América Latina, países como México y Chile presentan patrones similares, con porcentajes alarmantes de docentes en condiciones temporales (75% en la UNAM, entre 60% y 90% en universidades chilenas). En estas instituciones, la precarización implica no solo inestabilidad laboral, sino también remuneraciones extremadamente bajas y ausencia de prestaciones sociales básicas (Elacqua, Marotta y Morales, 2025).

En contextos como Estados Unidos y Reino Unido, la precarización también se ha normalizado. En universidades estadounidenses, aproximadamente el 68% del profesorado trabaja en modalidades temporales sin posibilidad de permanencia, invirtiendo la proporción que existía hace cuatro décadas. En Reino Unido, informes del sindicato *University and College Union* alertan sobre el "alarmante auge de la contratación casual" que genera una "población académica de segunda clase" (UCU, 2020).

Lo que distingue el caso costarricense, y particularmente el de la UCR, es la contradicción entre el discurso institucional progresista y la realidad de precarización que experimenta la mayoría de su personal docente. Esta situación nos coloca ante un imperativo ético y práctico: desarrollar respuestas institucionales que aborden no solo los síntomas superficiales del interinato, sino sus causas estructurales y sus dimensiones culturales.

1.2 Injusticias fundamentales que afectan a la población interina de la

Universidad de Costa Rica

El autor de esta ponencia fue miembro activo del Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica desde el año 2016 al año 2022. Dicho comité ha sido un colectivo solidario integrado por personas interinas del sector administrativo y del sector docente de nuestra Alma Mater. Su propósito ha sido generar un espacio de discusión sobre las experiencias de inequidad e inestabilidad que viven nuestros agremiados y proponer soluciones que propicien un ambiente laboral justo, equitativo y estable.

Producto del proceso de discusión y análisis del comité en común acuerdo se escogieron tres ejes de lucha que resuelven el problema de la precariedad interina en la base. No se pretende resolver el problema de reducir el interinato, dado que este ha sido imposible de solucionar por parte de la administración universitaria. Es por ello por lo que esta solución es atípica, pues ataca el problema con un nuevo enfoque que tiene como objetivos cambiar la cultura universitaria y eliminar los síntomas de la precariedad sin necesariamente pasar por la obtención de una plaza en propiedad. Esta solución consiste en:

1. **Trabajo igual, salario igual.** En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 57 de nuestra Constitución Política establece: "El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia". Este es un principio cardinal en el contrato social costarricense. Asimismo, el artículo 167 del Código de Trabajo ratifica: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual". Es evidente que el criterio constitucional para definir el salario es la eficiencia en igualdad de condiciones, no la temporalidad del nombramiento.

La eficiencia en la Universidad de Costa Rica ha sido evaluada objetivamente por el Centro de Evaluación Académica; sin embargo, puntajes similares o iguales no se traducen en salarios iguales cuando se asignan a interinos versus propietarios. Esta discriminación trasciende la normativa nacional, contraviniendo el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que consagra el principio de igual salario por trabajo igual como un derecho humano fundamental.

Más aún, esta disparidad constituye una forma de violencia de género según el "Convenio sobre Igualdad de Remuneración" de 1951, ratificado por Costa Rica y actualmente vigente. El Derecho Laboral prohíbe toda discriminación con excepción de la justificada por el trabajo mismo. La categoría salarial basada únicamente en la condición de interinato representa una discriminación prohibida por el orden jurídico, pues establece una base salarial inferior fundamentada en la temporalidad del trabajo y no en el trabajo realizado.

2. **Estabilidad.** La falta de estabilidad en el nombramiento, tanto en continuidad anual como en jornada, constituye el elemento más precarizador del trabajo docente interino. La precarización laboral se caracteriza precisamente por la carencia de recursos y de estabilidad, condiciones que impiden la sostenibilidad en el tiempo.

Los procesos actuales de nombramiento han generado situaciones que cumplen los criterios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo para definir precariedad laboral. Esta inestabilidad contraviene principios básicos del derecho laboral y afecta negativamente el bienestar físico y emocional de los trabajadores, como lo demuestran múltiples investigaciones que vinculan condiciones laborales precarias con deterioro de la salud mental, aumento de incapacidades y disminución del rendimiento profesional (Seppala, 2015; Moriana & Herruzo, 2004; Urquidi & Rodríguez, 2010).

3. **Derechos políticos.** El problema del interinato en la UCR es de índole estructural.

Aunque el respeto de los derechos laborales básicos mencionados anteriormente solucionaría la situación inmediata de precariedad, es evidente que no resolverá el problema de fondo. Como se señaló en la ponencia del Séptimo Congreso Universitario "Nos reservamos el derecho de admisión": "Existen dos hechos que llaman la atención. El primero es la aparente impotencia de la Universidad para resolver el problema que viene tratándose públicamente desde al menos el anterior congreso. El segundo es que ha prevalecido una tendencia a abordar el interinazgo exclusivamente como un problema de estabilidad laboral que se soluciona con plazas en propiedad. [...] Esto invisibiliza la causa por la cual el interinazgo se ha constituido en un tema irresoluble, la cual radica en el funcionamiento estructural de las Asambleas de Escuela" (Resolución EGH-9 del Consejo Universitario)¹.

La representación del sector interino en todos los órganos colegiados y en todos los niveles debe estar a cargo de las mismas personas interinas, lo cual incluye Asambleas de Escuela, Consejo Universitario, así como el voto en las elecciones universitarias. Es jurídicamente insostenible que, siendo mayoría en términos numéricos, las personas docentes interinas no tengan derecho a participar en espacios formales de deliberación y toma de decisiones sobre aspectos que les afectan directamente.

¹ La ponencia referida es resolución (EGH-9) del Consejo Universitario e implicaba que debía convertirse en reglamentación universitaria de acatamiento obligatorio (ver dictamen CCCP-DIC-16-001).

2 Propuesta de reducción de la precarización interina

Así, según lo expuesto, las siguientes condiciones son ineludibles si se respeta la justicia, el orden jurídico, la técnica y la lógica en todos los diferentes escenarios:

1. **Todas las personas docentes, interinas o propietarias, con título de licenciatura en adelante, deben comenzar en la base salarial de profesor instructor.** Si fuese necesario, podría crearse una categoría inferior para personas bachilleres con un salario proporcional y justo respecto a las otras categorías.
2. **Todas las personas docentes interinas evaluadas en calidades y desempeño deben recibir la base salarial correspondiente a su calificación,** ya sea instructor, adjunto, asociado o catedrático. El Reglamento de régimen académico y servicio docente en su artículo 1 establece que "El Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria". Los artículos subsiguientes que excluyen a los interinos contradicen este principio rector, toda vez que muchos docentes interinos poseen idénticos méritos y experiencia que sus contrapartes en propiedad. Tenemos académicos pensionándose como interinos, lo cual constituye una flagrante injusticia institucional. La expresión "estar en régimen académico" se ha utilizado como herramienta de segregación lingüística para someter al grupo docente mayoritario de la universidad, discriminación análoga a la que históricamente han sufrido grupos marginados.
3. **Todas las personas docentes interinas después de dos ciclos de nombramiento continuo deben ser nombradas del 1° de enero al 31 de diciembre,** siempre que

ocupen una plaza vacante o mientras se mantenga disponible la plaza por situaciones de sustitución u otros tipos. Esta práctica ya se implementa en otras instituciones como el Instituto Tecnológico de Costa Rica, en cumplimiento de garantías jurídicas fundamentales.

Explotar a la población docente interina para generar sobrantes presupuestarios destinados a rubros ajenos al desarrollo académico constituye una violación al derecho humano, al orden jurídico costarricense y al propio espíritu del Estatuto Orgánico de la UCR. Los presupuestos deben destinarse al fin para el que fueron asignados.

4. **Se deben eliminar las remuneraciones por horas y conservar únicamente categorías justas por tiempos.** Las remuneraciones por horas representan una irregularidad debido a su desigualdad frente a los tiempos completos o parciales.
5. **Se debe implementar un mecanismo efectivo de derechos políticos para la población interina.** La exclusión del ejercicio del voto y la participación plena en órganos de decisión constituye una forma de segregación análoga a la que históricamente han sufrido grupos marginados. El problema del interinato se resolverá fundamentalmente cuando la población interina obtenga plenos derechos políticos y deje de ser un conjunto de personas sin "ciudadanía" universitaria.

3 Conclusiones

El interinato en la Universidad de Costa Rica representa no solo un problema laboral, sino una contradicción ética entre los valores proclamados y las prácticas institucionales. La solución propuesta en esta ponencia constituye un cambio de paradigma: en lugar de concentrarse exclusivamente en la reducción numérica del interinato (objetivo que ha

demostrado ser inalcanzable), se enfoca en eliminar la precariedad mediante la garantía de tres derechos fundamentales: igualdad salarial, estabilidad laboral y participación política.

Esta propuesta es jurídicamente sólida, éticamente imperativa y técnicamente viable. Se fundamenta en principios constitucionales, convenios internacionales y derechos humanos fundamentales que la UCR está obligada a respetar. Implementarla no solo mejoraría las condiciones materiales de la mayoría del cuerpo docente, sino que fortalecería la coherencia institucional entre discurso y práctica.

El tiempo de las soluciones parciales ha terminado. La UCR debe asumir con valentía una transformación profunda de su cultura institucional, reconociendo que la calidad académica y la innovación dependen directamente del bienestar de quienes las generan. Solo así podremos construir una universidad verdaderamente inclusiva, justa y consecuente con sus principios fundamentales.

4 Bibliografía

Castro, G. (2023). La precariedad laboral producto de la transformación de la universidad pública en universidad corporativa y sus efectos psicosociales en un grupo de mujeres docentes interinas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica durante la pandemia por COVID-19 [Tesis de Psicología]. Universidad de Costa Rica.

Elacqua, G., Marotta, L., & Morales, C. (2025). *Docentes temporales en América Latina y el Caribe: Radiografía de una tendencia creciente*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Moriana, J. A., & Herruzo, J. (2004). Estrés y *burnout* en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.

Seppala, E. (2015). Positive teams are more productive. *Harvard Business Review*.

Silva Jiménez, B. (2021). Condiciones laborales del personal docente interino de la Sede de Occidente. *Revista Reflexiones*, Dossier especial X Jornadas de Investigación.
<https://doi.org/10.15517/rr.v0i0.46299>

Slaughter, S., & Leslie, L. L. (1997). *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university*. Johns Hopkins University Press.

UCU (University and College Union). (2020). *Second class academic citizens: The dehumanising effects of casualisation in higher education*. UCU.

Urquidi Treviño, L. E., & Rodríguez Jiménez, J. R. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2).
<https://doi.org/10.15517/aie.v10i2.10111>