



Resoluciones R-61-2020

CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO, San Pedro de Montes de Oca, a las siete horas y diecinueve minutos del día dos de marzo del año dos mil veinte. Yo, Henning Jensen Pennington, Rector de la Universidad de Costa Rica, en uso de las atribuciones que me confiere el Estatuto Orgánico y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que como consecuencia de la situación fiscal que atraviesa el país, la Rectoría de la Universidad de Costa Rica emitió la Resolución R-55-2019, de las catorce horas del primero de marzo del año dos mil diecinueve, ampliada y adicionada mediante resolución R-139-2019, de las dieciséis horas del día veintiocho de mayo del año dos mil diecinueve; y en la cual se establece una serie de medidas en materia de contención del gasto institucional, teniendo como principio fundamental afectar lo menos posible las actividades sustantivas de la Universidad, el financiamiento del sistema de becas estudiantiles y a sus trabajadores.

SEGUNDO: Que la grave situación fiscal del país se mantiene y, aunado a que la Contraloría General de la República (CGR) archivó sin trámite el presupuesto ordinario 2020 establecido para las universidades públicas, la Universidad de Costa Rica debió ajustar el presupuesto e iniciar este año con los mismos recursos asignados en el 2019.

TERCERO: Tal situación obliga a prorrogar las medidas de contención del gasto contenidas en la resolución R-55-2019, ampliada y adicionada mediante resolución R-139-2019, buscando afectar lo menos posible la actividad sustantiva institucional y el financiamiento del sistema de becas estudiantiles. Así las cosas, con el fin de promover la sostenibilidad de las finanzas institucionales, se resuelve prorrogar las medidas integrando las resoluciones indicadas.

POR TANTO
LA RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA:

RESUELVE:

1. En concordancia con lo comunicado mediante oficio R-5502-2018, no se cargarán a la partida presupuestaria 0-01-03-0 "Servicios Especiales" del presupuesto 881, los siguientes conceptos de pago a nombramientos en el régimen administrativo:



Resoluciones R-61-2020
Página 2 de 7

- Dedicaciones exclusivas.
 - Incentivo por méritos académicos.
 - Remuneración extraordinaria.
 - Recargo de funciones.
 - Reasignación de categoría salarial.
 - Rotaciones de horario.
 - Nombramientos adicionales a jornada de tiempo completo.
 - Complementos al salario base o diferencias salariales originadas en los nombramientos de plazas permanentes.
 - Nombramientos de nuestros funcionarios, o de aquellos que provengan de fuera de la Institución y se les reconozcan anualidades, que superen los cinco años de servicio y que se pretenda nombrarlos en la partida 881 "Servicios Especiales" del presupuesto de Apoyo Académico. Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la resolución R-55-2019 se encuentran nombrados en dicha partida, independientemente si superan los cinco años de anualidades, conservarán su estatus, siempre que mantengan la misma categoría salarial o menor y no se les asigne una clase salarial superior.
 - Nombramientos de funcionarios que no cumplan con los requisitos para ocupar el puesto y la categoría salarial definida por la Sección de Administración de Salarios de la Oficina de Recursos Humanos (ORH), excepto aquellos casos en que el levantamiento de requisitos sea por un tiempo definido hasta el cumplimiento de los mismos, previa revisión y comunicación por parte de la Sección de Reclutamiento y Selección de la ORH, una vez publicada esta resolución.
2. En relación con los nombramientos docentes, para proyectos de Docencia, Investigación y Acción Social, que se cargan a la partida presupuestaria 0-01-03-0 "Servicios Especiales" del presupuesto 881, deben cumplir con los siguientes criterios:
- El proyecto debe estar inscrito en la vicerrectoría respectiva, aprobado, vigente y con los informes al día, en los casos que aplique.
 - La carga se asignará únicamente a la persona que coordina el proyecto, en el caso que no haya sido aportada por alguna vicerrectoría o por la propia unidad.
 - Se asignará como máximo el presupuesto equivalente a un $\frac{1}{4}$ TC docente por proyecto. El presupuesto no aplica para descarga o



- reversión de nombramientos, ni sustitución de la persona a la que se otorga la carga.
- Las aprobaciones presupuestarias se realizan por ciclo lectivo o año lectivo, según aplique. No se aprueban nombramientos retroactivos mayores a un mes.
 - La asignación presupuestaria no aplica a proyectos que cuentan con vinculación remunerada externa.
 - Las solicitudes presupuestarias se realizan anualmente.
 - Indistintamente de la fuente presupuestaria, y del tipo de nombramiento; en ningún caso se acreditará jornadas donde la persona docente sobrepase un tiempo completo.
3. La asignación de tiempo docente para la realización de docencia directa atendido por la partida de Servicios Especiales, está regulado por los lineamientos establecidos por la Vicerrectoría de Docencia.
4. En concordancia con lo comunicado mediante oficio R-5824-2018, las medidas de contención en los componentes que se indican, se aplicarán indistintamente de la fuente presupuestaria que los financia:
- **Dedicación exclusiva:** No se asignarán dedicaciones exclusivas a las personas funcionarias docentes y administrativas que no cuenten con al menos el grado académico de licenciatura. La misma regla aplicará para los funcionarios administrativos que ocupen un puesto cuyo requisito académico sea el de licenciatura. No se aplicará ningún tipo de excepción en los requisitos indicados en el artículo 2, de las Normas que Regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica.
 - **Incentivo por méritos académicos:** De conformidad con los artículos 30 y 31 del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios, se reconocerá por este incentivo un 20% en caso de doctorado, un 15% en caso de maestría. Asimismo, se asignará un 10% por licenciatura y un 5% en caso de bachillerato, únicamente en los casos que tengan vigente el derecho y soliciten prórroga, siempre y cuando las titulaciones respondan a la función que realizan las personas trabajadoras. Para el caso de los trabajadores que obtengan el título de especialista en posgrado, licenciado, bachiller universitario, diplomado o títulos equivalentes, no se pagará incentivo salarial por mérito académico.



No obstante, aquellas personas trabajadoras cuya carrera no cuente con el grado de licenciatura correspondiente, pero sí con el grado de maestría en el área respectiva, podrán optar por este beneficio. Para tales efectos, la persona trabajadora deberá presentar como requisito indispensable para el análisis de nuevas solicitudes documentación que acredite el año de ingreso a carrera, nombre del programa cursado y fecha de finalización de este programa.

Los efectos de esta resolución tendrán aplicación para todas las nuevas solicitudes y las prórrogas de contrato de incentivo salarial por méritos académicos a partir de su publicación; de forma que los contratos vigentes mantendrán los porcentajes originales hasta el día de su vencimiento, independientemente de su prórroga ulterior, en cuyo caso se verán afectados por los porcentajes definidos en esta resolución.

El artículo 30 indicado, permite a la Administración restringir la adjudicación de este beneficio considerando aspectos de conveniencia institucional como la situación presupuestaria que enfrentamos. Tal disposición permite interpretar, sin mayor análisis, que se refiere a los casos de adjudicación de beneficios; por lo que la Administración pudo haber restringido plenamente el beneficio a todos los trabajadores eliminando por completo las nuevas adjudicaciones y las ya existentes, una vez finalizados los contratos vigentes.

Sin embargo, consciente del contexto económico actual del país, de la Institución y de la clase trabajadora, la Rectoría optó por modular su ejecución, ajustando los porcentajes fijados en el artículo 31 para impedir perjuicios mayores a los funcionarios beneficiarios, sin impactar fuertemente las finanzas de la Universidad.

Atenerse, de modo literal, a una cuestión de legalidad por la mera legalidad, haría pensar que lo correcto hubiera sido impulsar la reforma formal de los porcentajes aludidos; sin embargo, este proceder no solo aplazaría una solución al impacto presupuestario que atraviesa la Institución sino que, por una cuestión de razonabilidad, derivada del contexto actual, hubiera petrificado a



futuro y en detrimento del trabajador, los porcentajes por concepto de mérito académico.

Asimismo, el reconocimiento por mérito académico al ser un beneficio, la decisión adoptada no obedece técnicamente a un rebajo salarial. De allí que la posibilidad de restringir este beneficio sea una opción contemplada por la norma.

El periodo de vigencia de esta disposición es permanente hasta que la Administración considere que las condiciones presupuestarias sean las idóneas para la Institución y permitan variar de forma positiva los porcentajes. Se aclara también que lo resuelto en la presente resolución es complementario de toda la normativa anterior, de forma que no la deja sin efecto ni la deroga.

Por lo que la resolución R-135-2015 mantiene sus efectos en cuanto a que el otorgamiento del incentivo salarial por méritos académicos únicamente se autoriza para "... los profesionales que ocupan puestos cuyo requisito académico es el nivel de licenciatura (jefaturas y profesionales de nivel superior, de categoría 11 en adelante) que ostenten los grados académicos de Maestría o Doctorado, siempre y cuando superen los requisitos académicos que fija el Manual descriptivo de puestos para su cargo, según lo que indica el artículo 28 del Reglamento del sistema de administración de salarios de la Universidad de Costa Rica".

- **Remuneración Extraordinaria:** No se autorizarán nuevas remuneraciones extraordinarias, contempladas en el Capítulo IX, del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, del artículo 39 al 43. El periodo de vigencia de esta disposición es permanente hasta que la Administración considere que las condiciones presupuestarias sean las idóneas.
- **Suplencias:** Las suplencias serán autorizadas únicamente para situaciones de licencias por maternidad, por adopción de menores de edad y vacaciones del personal de seguridad. Asimismo, se autorizarán suplencias por incapacidades cuando el periodo de la incapacidad supere los dos meses de manera consecutiva. En el resto de los casos, siempre que la situación lo amerite, las personas



directoras de unidades y jefes de oficinas administrativas podrán solicitar a la Vicerrectoría de Administración la autorización para el pago de un recargo de funciones de hasta un 15% según lo dispuesto en el artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo.

- **Análisis administrativo:** Por el plazo de un año, no se realizará ni tramitará solicitudes de estudios nuevos posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la presente resolución por parte de la Sección de Análisis Administrativo de la Vicerrectoría de Administración, para la asignación de plazas nuevas y la creación de plazas administrativas, ni para modificar la naturaleza de los puestos de trabajo.
- **Reclasificación y reasignación:** Por el plazo de un año, no se tramitará solicitudes de estudios nuevos posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la presente resolución de reclasificación y reasignación de puestos administrativos por parte de la Sección de Administración de Salarios de la Oficina de Recursos Humanos.

Los estudios de análisis administrativo y reclasificación y reasignación, iniciados antes de la entrada en vigencia de la Resolución R-55-2019 no se valorarán como solicitudes nuevas, en los términos arriba indicados, sino como un proceso que ya había iniciado y en consecuencia deben ser continuados y finalizados. En este sentido, los informes preparados por alguna de las instancias técnicas mencionadas serán remitidos a la Sección correspondiente para análisis y estudio de admisibilidad. La instancia encargada de continuar con el proceso, analizará el caso y comunicará y gestionará lo que corresponda.

Solo en los casos en que una plaza este sin cargo y requiera ser publicada en concurso interno o externo, se podrá realizar el estudio de clasificación exclusivamente para la asignación de un cargo ocupacional que permita definir sus funciones y se formalizará la recomendación del mismo en los casos en los que el resultado determine mantener la clase ocupacional o reasignar a una categoría salarial inferior.

Finalmente, en estos períodos de contención del gasto y con el propósito de mantener ordenada la estructura de puestos



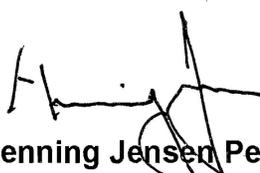
Resoluciones R-61-2020
Página 7 de 7

institucional, se instruye a las dependencias de trabajo no realizar cambios en la naturaleza de los puestos sin los análisis pertinentes.

Cualquier caso de excepción se debe elevar a la Vicerrectoría de Administración para su revisión y aprobación.

NOTIFÍQUESE:

A la comunidad universitaria.
A la Vicerrectoría de Administración
A la Oficina de Recursos Humanos


Dr. Henning Jensen Pennington
Rector



RAR

C. Archivo

RECTORIA
RECIBIDO DE DOCUMENTO
R. 61-2020
Unidad: V.R.A
Fecha: _____
Recibido por: _____

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
Vicerrectoría de Administración
* 03 MAR 2020 *
Por: Juan Carlos
RECIBIDO

U.C.R. RECTORIA
03 MAR. 2020
DESPACHO ARCHIVO

URH-UR

3 MAR 2020 PM 1:59

RECTORIA
RECIBIDO DE DOCUMENTO
R. 6
Unidad: 0 Oficina de Recursos Humanos
Fecha: 03 MAR 2020
Recibido por: Angélica Córdoba Anchía
RECIBIDO