



Acuerdo del Consejo Universitario

2 de enero de 2024
Comunicado R-1-2024

Señoras y señores:

Vicerrectoras(es)

Decanas(os) de Facultad

Decana del Sistema de Estudios de Posgrado

Directoras(es) de Escuelas

Directoras(es) de Sedes y Recintos Universitarios

Directoras(es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones
Experimentales

Directoras(es) de Programas de Posgrados

Jefaturas de Oficinas Administrativas

Estimadas (os) señoras (es):

Reciban un cordial saludo. Les comunico los acuerdos tomados en el Consejo Universitario, sesión nº 6768, artículo 5, celebrada el 14 de diciembre de 2023.

Presentar una reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica; análisis del tope de anualidades, con base en lo dispuesto en los acuerdos de las sesiones N.º 4486, artículo 5, del 5 de octubre de 1999, y N.º 5367, artículo 11, del 1.º de julio de 2009; revisión del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y presentación de propuesta para eventual modificación; modificación al artículo 5, inciso a), de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica, y analizar las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes recibió para análisis los siguientes casos:



- a) *Reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-7-2020, del 30 de enero de 2020, en el que se subsumieron los pases CDP-P-17-005, del 9 de mayo de 2017, y el Pase CU-7-2019, del 12 de marzo de 2019). Estas regulaciones datan de 1991, posterior a esta fecha se han presentado algunas modificaciones parciales al articulado.
 - b) *Revisión del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020). Esta norma fue aprobada en la sesión N.º 2434, artículo 11, del 19 de octubre de 1977; posteriormente, fue modificada parcialmente en 1983.
 - c) *Modificación del artículo 5 de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020).
 - d) *Análisis de las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988* (Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020).
2. En la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, el Consejo Universitario acordó:
1. *Autorizar al señor Rector pagar una remuneración especial hasta de un 30% a dos de sus colaboradores de tiempo completo para laborar en la administración superior (Rectoría).*
 2. *La remuneración se calculará como un porcentaje del salario base cuando se trate de un administrativo o de su categoría en régimen académico cuando se trate de personal docente.*



3. El funcionario nombrado en carácter de colaborador deberá firmar un contrato, por un período de un año, el cual podrá ser renovado por períodos iguales hasta el término del nombramiento del Rector.

4. Los funcionarios que se acojan a esta Remuneración Especial y que provengan del sector docente, no podrán disfrutar de la dedicación extraordinaria docente. En el caso de que el funcionario provenga del Sector Administrativo, se le aplica el límite máximo del 55% de conformidad con el Reglamento de dedicación exclusiva.

5. Solicitar al señor Rector una normativa sobre las funciones que van a desempeñar dichos colaboradores, acorde al estudio que se elabora en la Rectoría sobre estructura administrativa y de apoyo, a más tardar el treinta de octubre de 1988.

3. La promulgación de la *Ley fortalecimiento de las finanzas públicas*, Ley N.º 9635, y su homologación en la Universidad de Costa Rica como medida precautoria y hasta el tanto se resuelven las acciones interpuestas, modificó las condiciones para el pago de anualidades, la dedicación exclusiva y otros componentes salariales.
4. *El escalafón docente fue eliminado por la Sala Constitucional en la sentencia N.º 2019-06935, del 24 de abril de 2019, pero quedó pendiente la actualización de normativa universitaria.*
5. Es necesario garantizar el cumplimiento de los fines y propósitos de la Universidad de Costa Rica, así como la sostenibilidad de las finanzas de la Institución.
6. El modelo salarial actual está sustentado en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* y el *Perfil de competencias genéricas* para el profesorado de la Universidad de Costa Rica aprobado en la sesión N.º 4932, del 16 de noviembre de 2004.



7. La comisión técnica conformada desde la Rectoría para analizar el modelo salarial universitario (Resolución de Rectoría R-66-2021, del 17 de marzo de 2021) presentó el *Diagnóstico del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica* (oficio R-8454-2021, con fecha del 17 de noviembre de 2021).
8. De acuerdo con el artículo 1 de la *Ley Marco de empleo público*, Ley N.º 10.159, esta norma *regula las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas (...) de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público, que sea coherente, equitativo, transparente y moderno*. Esta ley entró en vigor el 10 de marzo de 2023.
9. Los principios que sustentan la *Ley Marco de empleo público* son de acatamiento obligatorio para las universidades públicas, las cuales –a la luz de la autonomía e independencia otorgada constitucionalmente– determinarán las acciones requeridas para su cumplimiento.
10. El Consejo Universitario acordó *autorizar a la Rectoría para que vía resolución defina, como medida excepcional, un sistema salarial global transitorio para el personal universitario (docente y administrativo) que ingrese a partir del 10 de marzo de 2023. Ese sistema salarial se mantendrá hasta que el Consejo Universitario apruebe las reformas normativas requeridas* (acuerdo de la sesión N.º 6679, artículo 5, del 7 de marzo de 2023). El citado acuerdo dio origen a la Resolución de Rectoría R-81-2023, con fecha del 20 de abril de 2023.
11. En la sesión extraordinaria N.º 6683, artículo 2, del 9 de marzo de 2023, el Consejo Universitario declaró que *los puestos administrativos incluidos en todas las clases ocupacionales, así como los puestos docentes de la Universidad de Costa Rica cumplen funciones exclusivas, excluyentes y esenciales para el cumplimiento de los fines que tiene como institución de cultura superior*. De la misma manera, mediante la Resolución de Rectoría R-41-2023, del 9 de marzo de 2023, la Administración manifestó que:

(...) todas las clases de puestos de trabajo que conforman la estructura ocupacional de la Universidad de Costa Rica quedan absolutamente excluidas de las regulaciones dictadas por el Mideplan, en resguardo de la autonomía



constitucionalmente otorgada. En esa misma línea, la Universidad se encuentra plenamente facultada para construir sus propias familias de puestos y definir su sistema de remuneración de la función pública.

Por lo tanto, en estricto apego a lo dispuesto en el numeral 35 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, que establece de cumplimiento obligatorio los acuerdos tomados por el Consejo Universitario, esta Rectoría procederá con la operacionalización -dentro del marco de sus competencias- de las acciones debidas, según los principios rectores de la LMEP, en el tanto estas sean compatibles con los principios constitucionales y la autonomía universitaria.

12. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6695, artículo 3, del 4 de mayo de 2023, solicitó a la Administración:

- 1. Los estudios actuariales correspondientes a la propuesta de estructura salarial docente discutida en la comisión de trabajo que valora la implementación de la Ley Marco de empleo público, con el objetivo de que el Consejo Universitario pueda proceder con las reformas reglamentarias respectivas. Los estudios actuariales deben ser entregados a más tardar el 26 de mayo del presente año.*
- 2. La propuesta salarial administrativa con sus respectivos estudios actuariales, a más tardar el 9 de junio de 2023.*

13. El Consejo Universitario recibió colaboración y criterio por parte de especialistas de diversas instancias universitarias, a saber: la Facultad de Derecho, la Oficina de Recursos Humanos, el Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA), la Oficina de Contraloría Universitaria, entre otras.

14. Desde la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes se conformaron tres equipos de trabajo para estudiar los siguientes temas: valoración de puestos como exclusivos y excluyentes, evaluación del desempeño laboral y el régimen salarial del personal académico. En el caso de este último, le corresponde al Consejo Universitario definir y regular el esquema



salarial del personal académico; por otro lado, el salario (monto) deberá ser determinado por la Administración, según los resultados de los estudios actuariales y de mercado, de manera tal que se garantice la competitividad de los salarios y la sostenibilidad financiera de la Institución.

15. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, acordó publicar en consulta la propuesta titulada Reglamento del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica, como reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, la reforma al artículo 8 del *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República*, así como la modificación de los artículos 34, 35 y 49 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio*. Las propuestas se publicaron en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* N.º 50-2023, del 26 de setiembre de 2023, por lo que el periodo de consulta a la comunidad universitaria inició el 26 de setiembre de 2023 y concluyó el 6 de noviembre de 2023.

16. *Ante la implementación de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas y las disposiciones contenidas sobre el cálculo y la nominalización del incentivo por anualidad, resultó innecesario continuar la discusión con respecto al establecimiento de un tope para el reconocimiento de las anualidades, dado que el comportamiento de este incentivo en la Universidad varió significativamente.*

17. La estructura salarial pretende simplificar y aclarar el esquema de remuneración de la Universidad en apego a los principios de la *Ley Marco de empleo público* y según las necesidades y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica; por ello se utilizaron como insumos la planilla de octubre de 2022, los registros de la Comisión de Régimen Académico (docentes en interinato y en Régimen Académico) de los puntajes, *el comportamiento del ascenso en Régimen Académico*, los datos salariales del mercado nacional e internacional del personal universitario y los criterios jurídicos brindados.

18. Los ajustes requeridos hacen necesaria la modificación de la siguiente normativa:



- a) *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.*
- b) *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.*
- c) *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica.*
- d) *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica.*
- e) *Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios.*
- f) *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República.*
- g) *Reglamento de licencia sabática para los profesionales de la Universidad de Costa Rica.*
- h) Acuerdo de la sesión N.º 3487, artículo 8, con respecto a la remuneración especial docente.
- i) *Reglamento de Régimen académico y servicio docente.*
- j) Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio de la Universidad.
- k) Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica.

19. La Universidad de Costa Rica debe asegurar que su política salarial le permita la atracción (estudiantes y jóvenes docentes con alto potencial académico), así como la retención del personal académico en la Universidad de Costa Rica, en particular a quienes desarrollan un trabajo de excelencia y aportan en los campos de la docencia, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la construcción del conocimiento y su difusión.

20. El régimen salarial presentado regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario (de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 176 del



Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica) y los puestos de dirección. Asimismo, se estima indispensable realizar ajustes a las disposiciones contenidas en el Reglamento de Régimen académico y servicio docente. Se *introducen las figuras del secretario académico de la Rectoría (concebida con el artículo 42 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica), coordinadora o coordinador de carrera y coordinador o coordinadora de sección.*

21. *La Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, en su artículo 42, establece como límite a las remuneraciones totales mensuales en la función pública veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Adicionalmente, la Ley Marco de empleo público dispone que el salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública, el cual fue establecido en ₡5.565.000,00 (cinco millones quinientos sesenta y cinco mil colones) por parte de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda (MH-STAP-ACDO-0358-2023, del 21 de mayo de 2023).*
22. *De acuerdo con el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, las facultades constituyen las máximas unidades académicas en cada área, los decanos y las decanas son quienes dirigen y representan a las facultades, por lo que les determina como la figura de mayor jerarquía en las máximas unidades académicas, en tanto ejercen como autoridad superior jerárquica de las funcionarias, los funcionarios y la población estudiantil. Además, al ser un referente académico, los requisitos de ese cargo se solicitan también para asumir otros cargos de autoridad universitaria (artículos 78, 88, 92, 94, 103, 104, y 126).*
23. *La población interina es muy variada, esta característica se refleja en las diferentes modalidades de nombramiento del personal docente interino establecidas en el artículo 20 del Reglamento de Régimen académico y servicio docente, por lo que es necesario que exista un esquema de remuneración para esta población que promueva el crecimiento y la producción académica. Cuando la población interina ingrese a formar parte de Régimen Académico, se le trasladará a la categoría correspondiente, según el puntaje alcanzado y los otros requisitos establecidos en el Reglamento de Régimen académico y servicio*



docente; además, como resultado de la consulta se amplió la escala interina para disminuir las diferencias de puntaje entre las escalas, de manera tal que esta resulte atractiva para el personal docente en interinato.

24. Quienes asumen puestos docente-administrativos se enfocan en la gestión universitaria y no en actividades académicas que les permitirían crecer en Régimen Académico, se hace indispensable establecer mecanismos que compensen esa situación.

25. Los componentes salariales, tales como pasos académicos, anualidad, dedicación exclusiva, zonaje, bonificación y escalafón ya no formarán parte de la estructura salarial, así como otros incentivos de carácter contractual.

26. *La implementación de un nuevo esquema de remuneración para el personal académico requiere el planteamiento de disposiciones que permitan determinar los mecanismos de transición del régimen existente al nuevo régimen. Este traslado de régimen no puede implicar un perjuicio de la condición salarial actual de la persona docente universitaria.*

27. *Con respecto al zonaje, la Convención Colectiva de Trabajo dispone:*

ARTÍCULO 10. ZONAJE

La Universidad mantendrá un sistema de zonaje para las personas trabajadoras del sector administrativo y docente que trasladen de manera permanente, su residencia o domicilio legal a la zona donde está ubicada la sede regional o recinto en que laboran. Lo anterior, de acuerdo con lo señalado en el Reglamento respectivo, el cual no podrá ser modificado en perjuicio económico de las personas trabajadoras, siempre y cuando se mantengan las condiciones que le dieron origen. *(el subrayado no corresponde al original).*

En razón de lo anterior, las reformas introducidas garantizan que no se menoscaben las condiciones salariales del personal universitario.



28. *Con el propósito de atender las observaciones recibidas con respecto al reconocimiento del desarraigo, se llevó a cabo una reunión el lunes 13 de noviembre de 2023 con el Consejo de Área de Sedes Regionales, en la cual se compartieron los principales elementos de la propuesta y se atendieron consultas por parte de las personas participantes. Los principales ajustes al reconocimiento del desarraigo se introdujeron a partir del análisis relacionado con los criterios técnicos aplicables a la naturaleza y los procesos universitarios.*
29. *El Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República, así como el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio deben ser ajustados a las nuevas características del régimen salarial académico.*
30. *El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, acordó:*

Solicitar a la Administración que, en un plazo no mayor a seis meses, presente una propuesta que permita reconocer al personal académico que ha tenido una producción académica extraordinaria, cuenta con al menos 165 puntos en Régimen Académico, de los cuales al menos 32 puntos deberán corresponder a producción académica. Este reconocimiento podría permitir un salario por hasta el 114% con respecto al salario de la persona decana, sin que implique un ascenso en Régimen Académico. Para ello, la Rectoría, en conjunto con las vicerrectorías de Docencia, Investigación y Acción Social, elaborará y publicará los términos del concurso (requisitos, periodicidad, beneficios asociados, otros). Los parámetros que deben ser considerados por actividad sustantiva y por área académica se coordinarán entre las citadas vicerrectorías y los consejos de área.

Dado que se valoró que ese era el mecanismo adecuado para implementar la iniciativa planteada por el Consejo Universitario en diversos espacios, mediante la cual se busca reconocer al personal universitario con una amplia y significativa producción académica.



Comunicado R-1-2024
Página 11 de 24

31. *En la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, el Órgano Colegiado acordó solicitar a la Administración una propuesta de reforma integral al Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Marco de empleo público. Al respecto, cabe señalar que el citado reglamento hace referencia a incentivos salariales tales como escalafón, mérito académico y remuneración extraordinaria.*

Por su parte, la Convención Colectiva de Trabajo se refiere al incentivo salarial por mérito académico en los siguientes términos:

ARTÍCULO 12. INCENTIVO SALARIAL POR MÉRITO ACADÉMICO.

La Universidad mantendrá la vigencia del reglamento que promueve mecanismos de remuneración por concepto de incentivo salarial por mérito académico para personas funcionarias administrativas que posean estudios superiores a los requisitos establecidos dentro del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica. Para la adjudicación de este incentivo, debe realizarse la evaluación del desempeño por parte de la jefatura inmediata y cumplir con los otros requisitos vigentes en el capítulo 8 del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios.

En aquellos casos en que a la persona trabajadora se le haya tenido por cumplido el requisito de licenciatura, en virtud de poseer los títulos de bachillerato y maestría, para su nombramiento en un puesto que solicite el grado académico de licenciatura, la persona no podrá optar al incentivo por mérito académico, esto condicionado a las carreras en las que se ofrezca licenciatura. *(el subrayado no pertenece al original).*

32. *La Constitución Política de la República de Costa Rica otorgó a la Universidad de Costa Rica (UCR) una autonomía especial e independencia para el desempeño de sus funciones y plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios, de manera tal que la Institución define los procesos de planificación, gobierno y organización requeridos para llevar a cabo con independencia su misión de educación superior y cultura.*



Comunicado R-1-2024
Página 12 de 24

ACUERDA

1. Aprobar el *Reglamento del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica*, según se presenta a continuación:

Reglamento del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica

Artículo 1. Definición y principios

El régimen salarial académico (RSA) es el sistema que regula la remuneración salarial del personal académico y los puestos de elección de autoridades universitarias de la Universidad de Costa Rica de acuerdo con lo dispuesto en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Cubre a todas las personas contratadas para realizar docencia, investigación, acción social, estudio, meditación, creación artística, construcción y difusión de conocimiento, así como actividades docente-administrativas.

Este régimen, con base en el reconocimiento del mérito académico como elemento esencial en el desarrollo personal e institucional, favorecerá la equidad, el ingreso y la retención del talento humano de más alto nivel, y promoverá la formación y capacitación del personal académico para el fortalecimiento del sistema institucional y la revalorización del quehacer de la Universidad de Costa Rica.

El RSA regirá para todas las personas cubiertas por este y que sean contratadas a partir de la vigencia de este reglamento. No podrá reconocerse ningún componente salarial adicional que no esté expresamente regulado en este reglamento.

Artículo 2. Salario del personal académico

El salario del personal académico se determinará **como un porcentaje que utiliza** como referencia el salario de la persona que se desempeñe como decana o decano de facultad, considerando que estatutariamente las características y los requisitos que se deben cumplir para asumir este cargo son referencia para otros puestos de dirección superior.

Este salario se determinará de acuerdo con las siguientes escalas por categoría:

Docente en interinato



Escales	Mérito académico (puntos) *	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3
Interino Bachiller	-	19	23	24	25
Interino 1	-	21	25	26	27
Interino 2	36	24	28	29	30
Interino 3	45	27	31	32	33
Interino 4	57	31	35	36	37
Interino 5	72	36	40	41	42

* La columna de mérito académico corresponde al puntaje mínimo requerido para optar por el ingreso a cada una de las escalas. Este puntaje debe corresponder a los criterios dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (grados académicos, publicaciones, años de servicio, idiomas, entre otros), así como los otros requisitos establecidos en la normativa institucional, de conformidad con el estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico.

Docente en Régimen Académico

Categoría	Escales	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3
Instructor	Instructor	-	25	29	30	31
Adjunto	Adjunto	36	35	39	40	41



Categoría	Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3
Asociado	Asociado 1	54	50	54	55	56
	Asociado 2	63	53	57	58	59
	Asociado 3	72	56	60	61	62
	Asociado 4	81	59	63	64	65
Catedrático	Catedrático 1	90	79	83	84	85
	Catedrático 2	99	82	86	87	88
	Catedrático 3	111	87	91	92	93
	Catedrático 4	126	94	98	99	100
	Catedrático 5	144	103	107	108	109

* La columna de mérito académico corresponde al puntaje mínimo requerido para optar por el ingreso a cada una de las escalas. Este puntaje debe corresponder a los criterios dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (grados académicos, publicaciones, años de servicio, idiomas, entre otros), así como los otros requisitos establecidos en la normativa institucional, de conformidad con el estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico.

El salario con desarraigo se otorgará cuando no haya sido posible localizar personal docente de la región que posea las competencias académicas y profesionales requeridas para el puesto, por lo que se nombrará a una persona que se traslade a la sede.

Para ello:



- a) La coordinación de la carrera y la coordinación de docencia –después de confirmar que en la región donde se ubica la sede no se ha localizado el recurso humano que posea los requisitos establecidos para el puesto vacante, demostrado mediante convocatoria pública en medios de comunicación locales y nacionales– informarán a la Dirección de la Sede sobre la necesidad de contratar personal que deba trasladarse a la sede para brindar los servicios requeridos.
- b) La Dirección de la Sede, debido a la inopia existente y de acuerdo con el interés institucional, gestionará la contratación del personal docente que tiene domicilio legal fuera de la región.
- c) El personal de Recursos Humanos en la Sede realizará el trámite administrativo para el pago del salario con desarraigo, según corresponda.

Cuando a la persona se le reconoce en su salario el desarraigo y adquiere propiedad de tiempo completo en la sede regional a la cual se trasladaba, devengará el salario sin desarraigo.

Se otorgará el salario con desarraigo de la siguiente manera:

Desarraigo 1: Sede Regional de Occidente.

Desarraigo 2: Sede Regional del Atlántico, Sede Regional del Caribe, Sede Regional de Guanacaste y Sede Regional del Pacífico.

Desarraigo 3: Sede Regional del Sur.

Artículo 3. Salario de autoridades universitarias

La persona docente que asuma un puesto de autoridad universitaria recibirá el salario que se estipula en el siguiente cuadro, según el tiempo asignado para asumir cada cargo:

Cargo	Correspondencia con el salario del Decano (%)
Coordinador o coordinadora de carrera o sección	70
Directora o director de departamento y directora o director de programa de posgrado	75
Coordinador o coordinadora general de sede	80
Director o directora de recinto	85



Cargo	Correspondencia con el salario del Decano (%)
Directora o director de unidad académica y unidad académica de investigación	90
Decana o decano de facultad, directora o director de sede y decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado	100
Secretaría académica*	105
Vicerrectora o vicerrector	108
Miembro del Consejo Universitario	110
Directora o director del Consejo Universitario	112

* Esta figura corresponde a la dispuesta en el artículo 42 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

La persona docente que se encuentra bajo el RSA, al momento de asumir un puesto de autoridad universitaria, y ostente un salario mayor al correspondiente para ese puesto mantendrá su salario durante el periodo que ejerza el cargo, sin variación alguna por las nuevas funciones asumidas.

El salario del rector o la rectora deberá ser superior al establecido para la directora o el director del Consejo Universitario.

Artículo 4. Pago por la participación en actividades de vínculo externo remunerado

Cuando una persona docente sea nombrada para desarrollar actividades financiadas parcial o totalmente con fondos externos a la Universidad de Costa Rica podrá recibir un pago por las funciones adicionales asumidas en esas actividades.

El monto, vigencia y otras condiciones en que se otorga este pago se establecen en el contrato que suscribe la persona docente, de acuerdo con lo estipulado en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*.

Artículo 5. Actualización de las escalas salariales

Las escalas del RSA deberán ser actualizadas cada año tomando en cuenta las variaciones en el costo de vida, las referencias salariales a nivel nacional e internacional en términos de competitividad remunerativa, relacionadas con las posibilidades de atracción de recurso humano idóneo y contención de fuga de talentos, de acuerdo con la legislación nacional vigente. La nueva escala salarial



deberá ser comunicada por la Administración a la comunidad universitaria.

- - -

TRANSITORIO 1. Ascenso en Régimen Académico y traslado voluntario del salario compuesto al régimen salarial académico (RSA)

Cuando la persona docente presente alguna variación en su puntaje en Régimen Académico que implique un ascenso entre las escalas en el RSA, se recalculará su salario bajo el esquema compuesto para determinar si este es inferior o superior al definido en el RSA. Si el salario compuesto que recibiría la persona docente es superior al salario en el RSA, mantendrá el salario recalculado bajo el esquema compuesto hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare, caso contrario la persona podrá solicitar a la Administración su traslado al RSA, en la cual exprese que renuncie a los componentes del salario compuesto. Estos movimientos no podrán menoscabar su condición salarial actual.

La nueva condición salarial se reconocerá a partir del momento en que se otorga la calificación por parte de la Comisión de Régimen Académico, como excepción a lo dispuesto en el artículo 56 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

TRANSITORIO 2. Personal académico en interinato que opta por actualizar puntaje

Cuando la persona docente interina presente alguna variación en su puntaje correspondiente al mérito académico que implique un ascenso entre las escalas en el RSA, se recalculará su salario bajo el esquema compuesto para determinar si este es inferior o superior al definido en el RSA. Si el salario compuesto que recibiría la persona docente es superior al salario en el RSA, mantendrá el salario recalculado bajo el esquema compuesto hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare, caso contrario la persona podrá solicitar a la Administración su traslado al RSA, en la cual exprese que renuncia a los componentes del salario compuesto. Estos movimientos no podrán menoscabar su condición salarial actual.

La nueva condición salarial se reconocerá a partir del momento en que se otorga la calificación por parte de la Comisión de Régimen Académico, con excepción de lo dispuesto en el artículo 56 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

TRANSITORIO 3. Condiciones para las personas que se desempeñen en un puesto de elección de autoridad universitaria

La persona que se desempeña en un puesto de elección de autoridad universitaria



Comunicado R-1-2024
Página 18 de 24

podrá solicitar durante su periodo de gestión o al concluir este su traslado al RSA. La solicitud remitida a la Administración deberá expresar que renuncia a los componentes del salario compuesto. La nueva condición salarial se reconocerá una vez que sea consolidado el traslado de régimen salarial.

TRANSITORIO 4. Anualidad

Es el monto nominal fijo de salario reconocido al personal académico que se encuentra en el régimen salarial compuesto, cuyo salario es inferior al establecido en el RSA, indistintamente del tipo de contrato laboral, como salario correspondiente por cada año completo de servicio para la Universidad, siempre que la persona obtenga una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente numérico, en el marco de la evaluación del desempeño laboral del periodo correspondiente, de conformidad con el marco legal aplicable.

Cuando la persona trabajadora ingresa por primera vez o retorna a laborar a la Universidad (siempre que haya laborado en el sector público), puede solicitar el reconocimiento del beneficio de anualidad correspondiente a los periodos servidos en otras instituciones del Estado, hasta un máximo de 11 años, siempre y cuando no exista simultaneidad con el tiempo servido en la Universidad. La persona interesada presentará ante la Oficina de Recursos Humanos los requisitos y documentación para determinar las anualidades y el monto que deben reconocerse, de conformidad con la normativa interna y la legislación aplicable a la Universidad.

TRANSITORIO 5. Sobre la dedicación exclusiva

El personal académico que, en el momento de entrada en vigencia de este Reglamento, pertenece al régimen de dedicación exclusiva, podrá solicitar la finalización de este contrato y solicitar su traslado al RSA

En tanto los contratos de dedicación exclusiva estén vigentes deberá considerarse que:

- a) Cuando el salario compuesto sea superior al salario correspondiente en el RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva hasta que el salario en el RSA alcance al salario compuesto.
- b) Cuando el salario compuesto, incluyendo la dedicación exclusiva, sea superior al salario correspondiente en el RSA, pero inferior sin este componente, la persona docente podrá solicitar la finalización del contrato de dedicación exclusiva y la readecuación de su salario según el RSA.



c) Cuando el salario compuesto, incluyendo la dedicación exclusiva, sea inferior al salario definido en el RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva hasta que el salario compuesto alcance al salario correspondiente en el RSA.

En el caso de personas becarias que hayan suscrito un contrato de dedicación exclusiva y se trasladen al RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato de adjudicación de beca al exterior.

TRANSITORIO 6. Sobre la remuneración extraordinaria

El personal académico que, en el momento de entrada en vigencia de este Reglamento, recibe una remuneración extraordinaria mantendrá ese beneficio hasta la conclusión del respectivo contrato o se traslade del régimen de salario compuesto al RSA. Estos contratos no podrán ser renovados.

TRANSITORIO 7. Sobre los reconocimientos regionales

El personal académico que, en el momento de entrada en vigencia de este Reglamento, recibe un pago por zonaje o bonificación mantendrá ese beneficio hasta la fecha en la cual fue otorgado, siempre y cuando se cumpla lo dispuesto en la norma específica o se traslade del régimen de salario compuesto al RSA.

TRANSITORIO 8. Sobre el traslado del salario compuesto al RSA

La Administración determinará e informará a la comunidad universitaria, en un plazo de tres meses, el mecanismo para el traslado voluntario del régimen de salario compuesto al RSA, de acuerdo con aspectos de conveniencia institucional y viabilidad presupuestaria.

Este mecanismo considerará un abordaje equitativo entre las áreas académicas y las sedes regionales, la perspectiva de género, el puntaje en Régimen Académico y el cumplimiento de los requisitos necesarios para el ascenso en Régimen de acuerdo con el reglamento correspondiente. Con base en lo anterior, se priorizarán las solicitudes de traslado del personal docente con un salario compuesto inferior al salario correspondiente en el RSA cuando:

a) Posea un puntaje superior a 144 y cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA, comenzando por las personas con mayor puntaje.



- b) Devengue un salario compuesto inferior al salario en este régimen y posea un puntaje superior al de su categoría, pero que aún no cumple alguno de los requisitos dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. En este caso, se valorará el traslado del personal docente a la categoría correspondiente en el RSA.
- c) Reciba un pago asociado a un beneficio contractual o reconocimiento regional y que, una vez concluido este, perciba una disminución en su condición salarial.
- d) Ejercer un cargo con funciones docente-administrativas cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA.
- e) A partir del 10 de marzo de 2023 tuvo alguna variación en el puntaje y este cambio implicó un ascenso en algunas de las escalas definidas en el RSA correspondiente (docente en interinato o en Régimen Académico). Esto no implicará un pago retroactivo, sino una actualización del régimen salarial aplicable.

La Administración deberá presentar al Consejo Universitario informes semestrales sobre el proceso de transición del esquema salarial compuesto al RSA.

2. Aprobar la propuesta de reforma al artículo 1 de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* para que se lea de la siguiente manera:

El régimen salarial académico es el sistema que regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de dirección que se mantengan en salario compuesto.

3. Derogar los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.
4. Aprobar la propuesta de reforma al artículo 8 del *Reglamento para la contratación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República* para que se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 8. A las personas jubiladas que laboraron para la Universidad



de Costa Rica, al ser recontratadas, se les aplicará, para efectos salariales, el salario del RSA de la categoría en Régimen Académico que tenían al momento de su jubilación.

A las personas jubiladas de las otras instituciones miembros del CONARE se les aplicará, para efectos salariales, la última categoría obtenida al momento de su jubilación, con la equivalente del *Régimen académico de la Universidad de Costa Rica*, según los convenios con CONARE.

5. Aprobar la propuesta de reforma a los artículos 34, 35 y 49 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio* tal y como se presenta a continuación:

ARTÍCULO 34. OBLIGACIONES CONTRACTUALES AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS

Al concluir el período de la beca, la persona exbecaria deberá cumplir con los siguientes compromisos contractuales:

- a. Iniciar el cumplimiento de su compromiso laboral con la Universidad correspondiente a tres años de servicio por cada año de beca.
- b. Iniciar con el reintegro del 20% de la totalidad de la beca un año después de haberse incorporado a sus labores en la Universidad, excepto aquellas personas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 35. En casos justificados a juicio de la OAIICE, podrá ampliarse hasta por un año más el plazo para iniciar el reintegro. La recuperación de fondos podrá efectuarse antes del plazo previsto, por solicitud de la persona exbecaria.

La persona exbecaria firmará un contrato con la Rectoría, por medio del cual se le asignará una remuneración temporal, de acuerdo con el grado académico obtenido; esto, con el objetivo de mejorar su ingreso al reincorporarse a la Institución, hasta tanto ascienda en Régimen Académico o alcance la categoría que se tomó de referencia para dicha remuneración. Este contrato será improrrogable por un período máximo de cinco años si el título obtenido es un doctorado y de tres si es una maestría o especialidad; los períodos anteriores contemplan los dos años de profesor invitado.

ARTÍCULO 35. CONDONACIÓN DEL REINTEGRO



La persona exbecaria que se comprometa a trabajar exclusivamente con la Institución podrá acogerse al beneficio de condonación de la deuda, mientras se mantenga esta condición.

(...)

ARTÍCULO 49. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN FUTURA DE SERVICIOS CUANDO MEDIE UNA RESERVA DE PLAZA

En el caso de que medie una reserva de plaza de una unidad académica, se estimará el valor del contrato considerando la sumatoria de los salarios que hubiese percibido el oferente con reserva de plaza durante la vigencia del contrato, para lo cual se tomará como referencia el salario de un profesor interino 1 al momento de suscribir el contrato; asimismo, en estos casos el contrato se llamará: "Contrato de prestación futura de servicios con reserva de plaza". En caso de incumplimiento, la persona que suscribió el contrato le pagará a la Universidad la totalidad del valor del contrato, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.

6. Revocar el acuerdo de este Órgano Colegiado, tomado en la sesión N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, con respecto a la remuneración especial. El personal que actualmente recibe una remuneración especial mantendrá esa condición hasta la conclusión del respectivo contrato o su traslado al RSA.
7. Solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) que construya el perfil del coordinador o la coordinadora de carrera e incluya lo correspondiente en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, para ello podrá utilizar como insumo las funciones estipuladas en los diferentes reglamentos de sede con respecto al cargo de coordinadora o coordinador de carrera.
8. Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) que actualice el ámbito de aplicación de las siguientes normas:
 - a) *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica.*
 - b) *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la*



Universidad de Costa Rica.

9. Solicitar a la Administración que:

- a) Realice una revisión de las cargas asignadas para los puestos de autoridad, tomando en cuenta la complejidad del puesto, así como las características particulares.
- b) Como parte de la reforma al *Reglamento de Administración de Salarios*, solicitada en la sesión N.º 6736, artículo 10, acuerdo 8, se incluya como un factor del puesto el reconocimiento del mérito académico para el personal administrativo de la Institución, dado que este es un componente relevante y medular para el quehacer universitario; además, forma parte de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- c) Los montos del presupuesto que se generen (ahorro) de la implementación de este nuevo régimen salarial, así como producto de la jubilación del personal universitario, se destinen al traslado paulatino del personal universitario al nuevo sistema.
- d) Establezca, en conjunto con la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE), las cláusulas contractuales requeridas en el marco de las disposiciones establecidas en los artículos 34 y 35 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio*.
- e) Defina, mediante resolución, las condiciones con respecto a los beneficios de dedicación exclusiva, zonaje, bonificación y remuneración extraordinaria para el personal que se encuentre en salario compuesto, en donde se tome en cuenta que:
 - i. Los contratos vigentes deberán mantenerse hasta su conclusión.
 - ii. El tratamiento cuando el salario compuesto sea superior al salario correspondiente en la escala de salario global y posee alguno de estos beneficios.



Comunicado R-1-2024
Página 24 de 24

- iii. El tratamiento cuando el salario compuesto, sin el beneficio, sea inferior a la escala de salario global.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

 Firmado
digitalmente

Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta
Rector

SVZM

C: Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, director, Consejo Universitario
Archivo