



## Resolución de Rectoría R-116-2024

**CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO BRENES**, San Pedro de Montes de Oca, a las ocho horas del día tres de mayo del año dos mil veinticuatro. Yo, Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector de la Universidad de Costa Rica, en uso de las atribuciones que me confiere el *Estatuto Orgánico*,

### RESULTANDO

**PRIMERO:** En el marco del compromiso asumido por esta Rectoría de impulsar un nuevo régimen salarial en la Universidad de Costa Rica con el propósito de lograr una mayor equidad en la estructura de salarios, por medio de la Resolución de Rectoría R-66-2021 del diecisiete de marzo de dos mil veintiuno, se creó la Comisión Técnica para realizar un análisis del régimen salarial de nuestra institución.

Los objetivos encomendados a dicha comisión fueron los siguientes:

*“-Analizar, desde una perspectiva técnica e interdisciplinaria, el actual modelo salarial de la Universidad y determinar las principales causas de las desigualdades que existen en materia de remuneraciones.*

*-Generar escenarios, a partir de insumos técnicos, que permitan a la administración proponer una nueva estructura orientada bajo los siguientes principios: equidad, competitividad, gestión del desempeño y sostenibilidad financiera”.*

**SEGUNDO:** El resultado de tal diagnóstico fue presentado a la Comunidad Universitaria el día 22 de noviembre de 2021, el cual concluyó que la nueva política salarial de la Universidad de Costa Rica debe guiarse –entre otros– por los siguientes principios:

- 1. “La remuneración del personal de la Universidad deberá ser capaz de atraer y retener, en el contexto costarricense, a aquellas personas que, por su calidad y calificación, resulten idóneas para el cumplimiento de las funciones de la institución.*
- 2. El salario base constituye el salario de entrada a la Universidad y, por ende, debe ser lo suficientemente atractivo como para facilitar la atracción de nuevo talento y una renovación saludable del personal.*
- 3. Las diferencias en las remuneraciones del personal académico deben mantenerse dentro de límites estimulantes pero razonables, sin cabida para desigualdades excesivas, injustificadas y perjudiciales.*



4. *La carrera académica del recurso humano universitario debe ser reconocida con criterios adecuados, que estimulen un constante desarrollo profesional.*
5. *A partir de mejores bases salariales, la remuneración debe aumentar solamente como reflejo del mérito académico o técnico-profesional, para lo cual deben eliminarse los aumentos automáticos o semiautomáticos, tales como la anualidad”.*

**TERCERO:** A partir de los resultados obtenidos del Diagnóstico del Régimen Salarial de la Universidad de Costa Rica, esta Rectoría inició el proceso de su estudio y valoración con el objetivo de trazar una ruta propositiva dirigida a la realización de las reformas sugeridas para proponer un nuevo régimen salarial que respondiera con equidad, sensibilidad de género y responsabilidad financiera a los hallazgos presentados por el diagnóstico referido.

**CUARTO:** En el transcurso de tal proceso, La *Ley Marco de Empleo Público* (LMEP) fue aprobada por la Asamblea Legislativa de nuestro país el 7 de marzo de 2022, y se publicó en el Alcance Digital n.º 50, del diario oficial *La Gaceta* n.º 46, del 9 de marzo de 2021. Esta entró a regir a partir del 10 de marzo de 2023. El objetivo de esta ley es crear un marco normativo general que regule las relaciones estatutarias entre la Administración pública y las personas servidoras públicas, así como establecer un salario único para los puestos que coincidan en condiciones de trabajo, eficiencia, puesto, jornada y situaciones laborales.

**QUINTO:** El artículo 6 de la LMEP, Ley n.º 10 159, dispone:

*“La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan). Se excluye de esta rectoría las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución”.*

**SEXTO:** La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha sido consistente en definir los límites que deben observarse en el ejercicio de la potestad legislativa nacional para evitar una transgresión a la autonomía del más alto rango con la que cuentan las universidades públicas. Al respecto, la Sala Constitucional ha externado lo siguiente:



*“Si bien la Asamblea Legislativa puede regular lo concerniente a la materia de las universidades, le está vedado imposibilitar, restar o disminuir a esas instituciones, aquellas potestades que les son necesarias para cumplir su correspondiente finalidad y que conforman su propia Autonomía. Es decir, para expresarlo en los términos de cierta doctrina relevante, esos entes tienen la titularidad y el ejercicio inicial, independiente e irrestricto de todas las potestades administrativas y docentes para el cumplimiento de su especialización material, sin que esto pueda ser menoscabado por la Ley. Pero además, dentro de la modalidad docente explicada, también sirve de escudo a esa autonomía, la libertad de cátedra (artículo 87 de la Carta Política), que se puede entender como la potestad de la universidad de decidir el contenido de la enseñanza que imparte, sin estar sujeta a lo dispuesto por poderes externos a ella, o bien, en el sentido de la facultad de los docentes universitarios de expresar sus ideas al (sic) interno de la institución, permitiendo la coexistencia de diferentes corrientes de pensamiento”. (Sentencias n.º 3550-92 del 24 de noviembre de 1992, n.º 1313-93 del 26 de marzo de 1993, y n.º 7170-09 del 30 de abril de 2009).*

**SÉPTIMO:** El Consejo Nacional de Rectores, en la sesión n.º 13-2022, celebrada el 26 de abril de 2022, en el artículo 5, inciso g), titulado “Programas y comisiones”, acordó lo siguiente:

*“CONSIDERANDO QUE: 1. Mediante oficio OF-CDRH-030-2022 de 25 de abril de 2022, suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, coordinadora de la Comisión de Directores de Recursos Humanos, solicita al CONARE se gire por escrito a la comisión, la instrucción concreta de si deben todas las universidades, vincular todos los puestos de manera que ningún puesto del sector universitario quede adscrito al Poder Ejecutivo. 2. Cada puesto existente en nuestras instituciones y el propio CONARE está asociado al cumplimiento de planes operativos que responden a su vez del cumplimiento del PLANES vigente, instrumento de rango constitucional independiente del Plan Nacional de Desarrollo en el que no tiene injerencia alguna el MIDEPLAN; que la totalidad de las plazas universitarias están vinculadas y orientadas al cumplimiento de las funciones propias de su organización interna, la cual está sujeta a su propia potestad constitucional de gobierno;*

*que las remuneraciones de las plazas universitarias está contenido en el FEES, fondo en el que no podría llegar a tener nunca injerencia MIDEPLAN por normas y principios de orden constitucional superior a las leyes; que la potestad de gobierno y administración de las*



*autoridades universitarias constitucionalmente es establecida y ejercida sobre toda su institucionalidad plena, sin excepción alguna, SE ACUERDA: “A. RESPONDER EL OFICIO OF-CDRH-030-2022 DE 25 DE ABRIL DE 2022, SUSCRITO POR LA SEÑORA ROSA MARÍA VINDAS CHAVES, COORDINADORA DE LA COMISIÓN DE DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS, EN EL SENTIDO DE QUE LA TOTALIDAD DE LOS PUESTOS EXISTENTES EN LAS UNIVERSIDADES Y EL CONARE SE ENCUENTRAN VINCULADOS EN FORMA EXCLUSIVA E INCLUYENTE AL CUMPLIMIENTO DEL PLANES, DE TAL MANERA QUE NINGÚN PUESTO PODRÁ QUEDAR EXCLUIDO DEL SISTEMA DE EMPLEO PÚBLICO UNIVERSITARIO Y SOMETIDO A LA ADMINISTRACIÓN DEL PODER EJECUTIVO. B. ACUERDO EN FIRME”.*

**OCTAVO:** A través de la Resolución R-81-2023 del veinte de abril de 2023, esta Rectoría emitió la escala de salario global transitorio para el sector docente. Dicha resolución fue parcialmente derogada por la Resolución de Rectoría R-45-2024, la cual estableció la tabla de remuneraciones del personal docente en régimen salarial académico.

**NOVENO:** Durante la sesión ordinaria n.º 6768 llevada a cabo el 14 de diciembre de 2023, el Consejo Universitario aprobó el *Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* (en adelante RRSA), publicado en *La Gaceta Universitaria* el 3 de enero del 2024, el cual definió en su artículo primero que:

*“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”.*

**DÉCIMO:** El 19 de marzo de 2024 esta Rectoría sometió a criterio técnico de la Oficina Jurídica el borrador de la presente resolución.

**DÉCIMO PRIMERO:** El 19 de abril de 2024 se recibió la Opinión Jurídica OJ-2-2024, por medio de la cual la Oficina Jurídica remitió sus observaciones sobre el texto sometido a análisis e indicó:

*“Reiterando que no se ha adelantado criterio alguno sobre la validez del Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica, pues es un tema objeto de otras consultas, esta Oficina no encuentra roces de legalidad entre la propuesta de resolución sometida a consulta y la normativa de rango superior a la que debe ajustarse”.*



## CONSIDERANDO

**PRIMERO:** En el artículo 84 de nuestra *Constitución Política* se resguarda el principio de autonomía universitaria, el cual responde a un grado de autonomía administrativa y constitucional reforzado y del más alto nivel, que otorga constitucionalmente a las universidades públicas las potestades de actuación administrativa, política, organizativa, y financiera, las cuales la facultan para autodeterminarse y establecer sus propios planes, programas, presupuesto, organización interna y estructura de gobierno.

**SEGUNDO:** El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6683, del 9 de marzo de 2023, en su artículo 2, acordó lo siguiente:

1. *“Declarar 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.*
2. *Instar a la Rectoría a:*
  - 2.1. *Operacionalizar, vía resolución, lo que corresponda sobre el acuerdo anterior.*
  - 2.2. *Comunicar al Ministerio de Planificación y Política Económica este acuerdo”.*

**TERCERO:** Por medio de la Resolución R-41-2023, del nueve de marzo del año dos mil veintitrés, en resguardo de la autonomía universitaria, esta Rectoría determinó la exclusión de todas las clases de puestos de trabajo que conforman la estructura ocupacional de la Universidad de Costa Rica de las disposiciones dictadas por el Mideplan en materia de empleo público. En esa línea, se indicó que la Universidad se encuentra plenamente facultada para construir sus propias familias de puestos y definir su sistema de remuneración de la función pública, para lo cual se procedería con la operacionalización de las acciones debidas, dentro del marco de su autonomía constitucional, según los principios rectores de la LMEP, en el tanto estos sean compatibles con los principios constitucionales y la autonomía universitaria.

**CUARTO:** El *Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* determina en su artículo primero que tal normativa 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.



Resolución de Rectoría R-116-2024

Página 6 de 24

A su vez, estableció en su artículo 5 sobre la actualización de las escalas salariales que:

*“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”.*

**QUINTO:** En los artículos 2 y 3, respectivamente, el citado reglamento estableció la escala por categoría de puestos para las personas docentes en condición de interinato, para quienes se encuentran en Régimen Académico y para aquellos(as) docentes que asuman un puesto como autoridad universitaria.

**SEXTO:** En los transitorios 1 y 2 del *Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*, se estatuye un mecanismo de traslado para aquellas personas docentes que, con independencia de si se encuentran en condición de interinato o en propiedad, logren ascender en su puntuación en Régimen Académico y, por tanto, en la escala por categorías de salarios determinada por el RSA.

De igual forma, el transitorio 3 del citado reglamento establece que las personas docentes que asumen un puesto de autoridad universitaria y cuya remuneración se encuentra definida por el salario compuesto tienen la facultad de trasladarse al régimen salarial académico.

Con fundamento en el deber de ejecutoriedad de las decisiones del Consejo Universitario contenido en el artículo 35 de nuestro *Estatuto Orgánico* y al amparo de lo establecido en el artículo 107 inciso 1) de la *Ley General de la Administración Pública*, en cumplimiento de las disposiciones establecidas del *Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*, se hace necesario que esta Rectoría defina el mecanismo, procedimiento y criterio de priorización de tales traslados, en el marco de sus competencias estatutarias, según lo dispuesto en el artículo 37 de nuestro *Estatuto Orgánico*, el cual determina que *“El rector o la rectora de la Universidad de Costa Rica es la persona funcionaria académica de más alta jerarquía ejecutiva”*.

**SÉPTIMO:** En el marco de la definición de tal mecanismo de traslado, esta Rectoría debe también procurar el resguardo al equilibrio de las finanzas públicas de nuestra institución, a partir del principio de equilibrio financiero consignado en el artículo 176 de nuestra *Constitución Política*, al tiempo que no podemos desatender la obligación consignada en el artículo 5 de la *“Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos”*, Ley N.º 8131, norma que establece en sus



incisos b), c) f) los principios presupuestarios de observancia obligatoria para toda la Administración Pública.

Entre tales principios destaca el *principio de gestión financiera* (inciso b) el cual establece que la “*administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento pleno a la ley*”. También se encuentra el *principio de equilibrio presupuestario* (inciso c), en el que se indica que el “*presupuesto deberá reflejar el equilibrio entre los ingresos, los egresos y las fuentes de financiamiento*”, y, por último, el principio de especialidad cuantitativa y cualitativa que establece la siguiente prohibición: “*No podrán adquirirse compromisos para los cuales no existan saldos presupuestarios disponibles*” (inciso f).

De igual forma, es necesario cumplir con el mandato consignado en el artículo 215 de nuestro *Estatuto Orgánico*, en la medida que establece que las inversiones o disposiciones de fondos deberán realizarse en estricta conformidad con el presupuesto.

Tal deber de actuar en resguardo del equilibrio financiero es confirmado en lo resuelto por la Sala Constitucional en su sentencia N.º 10248-2015 del 08 de julio de 2015, en la cual concluyó:

*“Así las cosas, la autonomía universitaria que les asiste a los centros de educación superior públicos (dispuesta con rango constitucional), alcanza para que estos –por medio de sus más altos órganos jerárquicos- establezcan la modalidad en que resolverán el régimen remunerativo de sus servidores, siempre atendiendo a principios constitucionales elementales que rigen todo el aparato público, como la razonabilidad y proporcionalidad, así como el adecuado resguardo de las finanzas públicas”.*

En atención a lo anterior, el mecanismo, las condiciones, el procedimiento y los criterios que se establecen en la presente resolución con el objetivo de operacionalizar el traslado de los docentes que reúnan las condiciones definidas por los transitorios 1, 2 y 3 del *Reglamento de Régimen Salarial Académico*, se determinan persiguiendo la finalidad de lograr una adecuada, meritoria, justa, competitiva y equitativa remuneración para las personas docentes de nuestra universidad; pero, a su vez, en procura del resguardo de la hacienda pública universitaria.

**OCTAVO:** Por lo antes expuesto, es menester definir criterios que determinen la priorización de los traslados, de manera que estos se hagan efectivos bajo un principio de responsabilidad financiera, equidad, y reconocimiento al mérito. Al no estar determinados tales criterios de priorización en ninguna norma universitaria,



debemos efectuarlo con un margen de discrecionalidad amparado en elementos técnicos y en los principios anteriormente citados.

Esto no se hace al margen de nuestro marco legal, pues la *Ley General de la Administración Pública* faculta en su artículo 132 inciso 4) para que un acto administrativo como el que aquí se emite pueda ser adoptado al fin que persigue, “*mediante la inserción discrecional de condiciones, términos y modos, siempre que, además de reunir las notas del contenido arriba indicadas, éstos últimos sean legalmente compatibles con la parte reglada del mismo*”, según su cita textual.

Con fundamento en ello, los criterios de priorización que se establecen resultan conformes con la finalidad de este acto, el cual es conseguir la efectiva implementación del régimen salarial aprobado por el Consejo Universitario a través del *Reglamento de Régimen Salarial Académico*, normativa que constituye el motivo de su emisión.

**NOVENO:** El conocimiento y resolución de las solicitudes de traslado que formulen las personas docentes deben ser conocidas por un órgano integrado por personas funcionarias con las aptitudes suficiente para poder adoptar una decisión fundamentada en la aplicación de los criterios técnicos y principios que serán desarrollados en la parte dispositiva de esta resolución. Todo lo anterior con el objetivo de garantizar que el proceso se desarrollará en observancia de los parámetros reglados, en miras de tutelar el principio de igualdad y equidad.

**DÉCIMO:** Esta Rectoría se mantiene consecuente en su interés constante de direccionar sus actuaciones con sensibilidad de género. En el marco de tal convicción, el establecimiento del presente mecanismo de traslado atenderá al mandato legal consignado en el artículo 14 de la *Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer*, Ley N.º 7142, que, a partir de la reforma operada por la *Ley para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres*, N.º 9677, dispone:

*“Artículo 14- Las mujeres tendrán derecho a la igualdad salarial con los hombres, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes.*

*No se considerarán arbitrarias las diferencias en las remuneraciones que se funden en criterios objetivos debidamente demostrados y justificados, por razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o antigüedad, entre otras.*

*En ningún caso serán válidas las diferencias que impliquen una menor remuneración para las mujeres por el solo hecho de serlo, por la*



Resolución de Rectoría R-116-2024  
Página 9 de 24

*condición de maternidad o que carezcan de una justificación objetiva y razonable”.*

Tal disposición se complementa además con el ineludible deber consignado en el artículo 11 inciso 1) sub inciso d) de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobado por la Asamblea Legislativa de nuestro país el 02 de octubre de 1984, el cual reconoce a todas las mujeres: “d) *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.*

**UNDÉCIMO:** El artículo 37 de nuestro *Estatuto Orgánico* define que “*El rector o la rectora de la Universidad de Costa Rica es la persona funcionaria académica de más alta jerarquía ejecutiva”.*

**POR TANTO**  
**LA RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

**RESUELVE:**

**PRIMERO: SE DEFINE LA ESCALA POR CATEGORÍAS DE SALARIOS DEL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO.**

El salario establecido en la presente resolución se aplicará:

1. A las personas docentes que hayan ingresado a laborar en la Universidad de Costa Rica a partir del 10 de marzo de 2023, fecha en que empezó a regir la *Ley Marco de Empleo Público*, Ley N.º 10159.
2. A las personas docentes que al momento de ingresar a laborar a nuestra institución provengan de una relación de continuidad laboral con el Estado, encontrándose remuneradas bajo el esquema de salario global.
3. A las personas docentes que adquirieron el derecho a ser trasladadas del régimen de salario compuesto al régimen salarial académico, según las disposiciones establecidas en la presente resolución, en virtud de que ascendieron en régimen académico o asumieron un puesto de autoridad universitaria a partir del 10 de marzo de 2023, fecha en que entró a regir la *Ley Marco de Empleo Público*.

La escala salarial aquí establecida no resulta aplicable a:

1. Quienes al momento de su ingreso a nuestra institución mantengan una relación de continuidad laboral con el Estado, encontrándose remunerados(as) bajo el esquema de salario compuesto en una misma categoría que el puesto a ocupar.



Resolución de Rectoría R-116-2024

Página 10 de 24

De conformidad con la *Ley Marco de Empleo Público*, en el caso de las personas docentes que provengan del régimen de carrera docente definido en el título II del *Estatuto de Servicio Civil* (ley n.º 1581), o de otras universidades públicas, la continuidad laboral se considerará interrumpida después de un plazo igual o mayor a seis meses.

En todos los demás casos la continuidad laboral subsiste siempre y cuando no se haya interrumpido por un plazo igual o mayor a un mes calendario.

## **SEGUNDO: SOBRE EL PERSONAL DEL SECTOR ADMINISTRATIVO.**

El personal del sector administrativo será remunerado de conformidad con la escala de salario global transitorio definida en la Resolución de Rectoría R-117-2024, siempre y cuando se encuentre cubierto por su ámbito de aplicación.

## **TERCERO: ESCALA DE SALARIO.**

La remuneración correspondiente a las categorías docentes establecidas en el *Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* se regirá por la escala por categorías de salario definida en cada una de las siguientes tablas de la presente resolución.

Tanto para el personal docente en interinato como en régimen académico, se otorgará el salario con desarraigo<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Desarraigo: salario determinado para las personas docentes que se trasladan a una sede o recinto fuera del Gran Área Metropolitana para cumplir con una jornada laboral de tiempo completo, tras la imposibilidad demostrada de localizar personal docente de la región que posea las competencias académicas y profesionales requeridas para el puesto.



**Tabla 1:**  
**Docente en interinato**

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
Interino Bachiller	-	861.000	1.042.263	1.087.578	1.132.894
Interino 1	-	951.631	1.132.894	1.178.210	1.223.526
Interino 2	36	1.087.578	1.268.842	1.314.157	1.359.473
Interino 3	45	1.223.526	1.404.789	1.450.105	1.495.421
Interino 4	57	1.404.789	1.586.052	1.631.368	1.676.684
Interino 5	72	1.631.368	1.812.631	1.857.947	1.903.263

**Tabla 2:**  
**Docente en Régimen Académico**

Categoría	Escala	Mérito académico	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****
		(puntos)				
Instructor	Instructor	-	1.132.894	1.314.157	1.359.473	1.404.789
Adjunto	Adjunto	36	1.586.052	1.767.315	1.812.631	1.857.947
Asociado	Asociado 1	54	2.265.789	2.447.052	2.492.368	2.537.684
	Asociado 2	63	2.401.736	2.583.000	2.628.315	2.673.631
	Asociado 3	72	2.537.684	2.718.947	2.764.263	2.809.578
	Asociado 4	81	2.673.631	2.854.894	2.900.210	2.945.526
Catedrático	Catedrático 1	90	3.579.947	3.761.210	3.806.526	3.851.842
	Catedrático 2	99	3.715.894	3.897.157	3.942.473	3.987.789
	Catedrático 3	111	3.942.473	4.123.736	4.169.052	4.214.368
	Catedrático 4	126	4.259.684	4.440.947	4.486.263	4.531.578
	Catedrático 5	144	4.667.526	4.848.789	4.894.105	4.939.421



<b>Tabla 3: Docente en puesto de autoridad universitaria</b>	
<b>Cargo</b>	<b>Correspondencia con el salario del Decano (%)</b>
Coordinador o coordinadora de carrera o sección	3.172.105
Directora o director de departamento y directora o director de programa de posgrado	3.398.684
Coordinador o coordinadora general de sede	3.625.263
Director o directora de recinto	3.851.842
Directora o director de unidad académica y unidad académica de investigación	4.078.421
Decana o decano de facultad, directora o director de sede y decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado	4.531.578
Secretaría académica	4.758.157,89
Vicerrectora o vicerrector	4.894.105
Miembro del Consejo Universitario	4.984.736
Directora o director del Consejo Universitario	5.075.368
Rectora o Rector	5.381.000



## **CUARTO: SE ESTABLECE EL MECANISMO DE TRASLADO PARA EL PERSONAL DOCENTE DEL RÉGIMEN DE SALARIO COMPUESTO AL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO.**

Las disposiciones que aquí se establecen aplica para hacer efectivo el traslado al régimen salarial académico de las personas docentes que, encontrándose en condición de interinato o en propiedad, están siendo remuneradas bajo el esquema de salario compuesto y con fecha posterior a la entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público*, hayan:

1. Ascendido en su puntuación en Régimen Académico y por tanto en la escala por categorías de salarios determinada por el *Reglamento de Régimen Salarial Académico*.
2. Asumido un puesto de autoridad universitaria.

Todo lo anterior según las condiciones definidas en los artículos 2 y 3, así como los transitorios 1, 2, 3 y 8 del *Reglamento de Régimen Salarial Académico*.

## **QUINTO: PRINCIPIOS RECTORES.**

En el estudio, tramitación y resolución de las solicitudes de traslado que formulen las personas docentes a quienes resulte aplicable esta resolución, deberán observarse los siguientes principios:

- a) Principio de proporcionalidad:** La cantidad de personas docentes a trasladar se distribuirá proporcionalmente por áreas académicas y sedes regionales.
- b) Principio de igualdad:** El fondo disponible para los traslados deberá distribuirse de manera proporcional en cinco subfondos destinados a cada una de las categorías de régimen académico.  
Además, el mecanismo de traslado se debe aplicar de forma tal que impida las inequidades en la distribución de los fondos disponibles para efectuarlos, de manera que, las personas en igualdad de condiciones y calificaciones sean trasladadas en igual orden de prelación.
- c) Principio de equidad salarial:** La remuneración de las personas servidoras públicas se determinará en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que se respete el principio de igual función igual salario.
- d) Principio de objetividad y técnica:** Únicamente se podrán conceder traslados en acatamiento de los criterios definidos en la presente resolución.
- e) Principio de reconocimiento al mérito:** El orden de priorización de traslado entre las personas solicitantes por cada categoría docente y área académica, estará definido de forma tal que se priorice el traslado de aquellas personas docentes con el mayor puntaje en Régimen Académico.



- f) **Principio de igualdad de género:** El orden de priorización de los traslados a partir del puntaje en Régimen Académico será determinado entre hombres y mujeres de manera diferenciada, para lo cual se deben crear dos listas en orden descendente contemplando esta variable.
- g) **Principio de resguardo a las finanzas públicas de la Universidad:** En todo momento prevalecerá el resguardo a las finanzas públicas universitarias como fin público mayor para asegurar la continuidad y eficiencia de cada una de las áreas de acción de la Universidad de Costa Rica.

## **SEXTO: COMISIÓN DE TRASLADO AL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO.**

Se crea la Comisión *ad hoc* de Traslado al Régimen Salarial Académico (en adelante la Comisión de Traslado), la cual responderá a la Rectoría y estará integrada por la persona titular de la Vicerrectoría de Docencia, quien ocupe la Secretaría Académica de la Rectoría, la jefatura de la Oficina de Planificación Universitaria (en adelante OPLAU) y la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

Esta comisión deberá sesionar el menos una vez al mes de forma ordinaria y las veces que sean necesarias de forma extraordinaria. Podrá hacerlo de manera virtual o presencial y le será aplicable toda la normativa universitaria concerniente al funcionamiento de órganos colegiados y el deber de publicidad de sus acuerdos.

Por causa justificada podrá el rector o rectora nombrar a una persona que sustituya de forma temporal o permanente a cualquier integrante de la comisión, siempre que se haga por otra persona perteneciente a la misma unidad administrativa.

En su seno la Comisión de Traslado elegirá a una coordinación quien ejercerá tal cargo por un año con posibilidad de prórroga. Dicha coordinación será la encargada de realizar las convocatorias y de dirigir el orden del día.

Esta comisión durará el tiempo que la Rectoría estime necesario mientras subsistan los motivos que originaron su creación y podrá ser derogada por medio de resolución posterior.

## **SÉPTIMO: NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL PARA EL TRASLADO PAULATINO AL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO.**

El traslado paulatino del personal docente en interinato o en propiedad, remunerado bajo el esquema de salario compuesto que logre ascender en su puntuación en Régimen Académico y, por tanto, en la escala por categorías de salarios determinada por el RRSA, se definirá en razón de las siguientes reglas generales, las cuales también resultan aplicables para las personas docentes remuneradas bajo el régimen de salario compuesto que hayan sido nombradas o electas en cargo de autoridad universitaria:



1. Únicamente se habilitarán dos periodos de traslado por año. Sin embargo, las solicitudes de traslado serán recibidas en la recepción de la Rectoría durante cualquier día y hora hábil del año.  
Las solicitudes que ingresen antes del diez de marzo serán conocidas en el primer periodo de traslado, y las que ingresen antes del diez de julio en el segundo periodo de traslado.  
Los resultados del primer traslado anual se comunicarán antes del último día hábil de marzo y los resultados del segundo traslado anual se comunicarán antes del último día hábil de julio.
2. La jefatura de la Oficina de Planificación Universitaria comunicará a la Comisión de Traslado, con copia a Rectoría, el monto disponible destinado al traslado paulatino de las personas docentes al régimen salarial académico. Tal comunicación deberá efectuarse como fecha límite el último viernes del mes de febrero y el último viernes del mes de junio.  
Dicho monto se podrá alimentar de las partidas de sueldos del personal permanente que se haya acogido a su jubilación.
3. El fondo disponible que indique la OPLAU se redistribuirá en cinco subfondos para cada una de las categorías de régimen académico (interinos, instructores, adjuntos, asociados y catedráticos). Tal distribución se hará de manera proporcional a la inversión en salarios correspondiente a las partidas en el presupuesto ordinario que ya estaban destinadas a esas categorías.
4. La cantidad de personas a trasladar por categorías se determinará de forma proporcional a la cantidad de personas nombradas según el área académica a la que pertenecen o la sede regional. En caso de que existan más recursos disponibles por área académica o sede regional que las solicitudes de traslado recibidas por cada una de esas áreas o sedes, el remanente se distribuirá entre las restantes áreas y sedes en proporción a la cantidad de solicitudes de traslado que en principio no habrían logrado efectuarse por la ausencia de fondos disponibles para dichas sedes y áreas.
5. Entre las solicitudes recibidas, la prioridad de traslado se determinará según el siguiente orden de prelación:
  - a. En cada una de las categorías por áreas académicas o sede, se ordenarán las solicitudes en dos listas según el sexo<sup>2</sup> de las personas solicitantes y en orden descendente (de mayor a menor calificación). La prioridad la tendrán las personas que dentro de cada una de esas listas registren la puntuación más alta otorgada por la Comisión de Régimen Académico, sin importar la fecha de su obtención. De tal forma que se trasladarán primero las de mayor puntaje según la disponibilidad del subfondo.
  - b. Una vez que se haya definido quiénes serán trasladados de acuerdo con la regla anterior, de existir aún contenido disponible en el subfondo de cada área o sede, se procederá con la asignación de traslado del resto

---

<sup>2</sup> Sexo consignado en los registros de la Universidad.



de personas según la categoría, priorizando las de mayor puntaje sin importar su sexo.

6. La comisión deberá resolver la solicitud de traslado por medio de un acto motivo, el cual notificará a la persona solicitante a través de su correo institucional con copia a la Rectoría y a la Unidad Académica. Esta última deberá conformar la respectiva acción de personal.  
A partir de tal comunicación se adquiere el derecho a su traslado al régimen salarial académico, pero este se hará efectivo hasta el mes siguiente.
7. Una vez que la persona interesada haya sido notificada sobre la procedencia del traslado, la Rectoría rescindirán los contratos y anulará los actos por medio de los cuales se le haya conferido al solicitante los componentes salariales complementarios que integran hasta ese momento su salario en régimen de salario compuesto.
8. En cumplimiento de los principios de publicidad y transparencia, los resultados de la distribución de los fondos, subfondos y la determinación de los traslados por categoría, área académica, sede y género deberá publicarse en la página de la OPLAU una vez concluido cada periodo de traslado.
9. La sola presentación de la solicitud de traslado no constituye un derecho adquirido sobre este, ni una expectativa de derecho sobre el momento en que se hará efectivo.
10. Si una persona no consigue su traslado en un periodo determinado, no es necesario que presente una nueva solicitud, pues su requerimiento automáticamente será tomado en cuenta en los posteriores procesos.

## **OCTAVO: DOCENTES QUE ASUMEN PUESTOS DE AUTORIDAD UNIVERSITARIA.**

De conformidad con la regulación establecida en los transitorios 3 y 8 inciso d) del *Reglamento de Régimen Salarial Académico*, las personas docentes remuneradas bajo el régimen de salario compuesto que haya sido nombradas o electas en cargo de autoridad universitaria con posterioridad a la entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público* (10 de marzo de 2023), y que se encuentren ejerciendo tales cargos, podrán solicitar durante su periodo de gestión el traslado al régimen salarial académico.

El procedimiento para hacer efectivo tal traslado es el siguiente:

1. La persona docente deberá presentar una solicitud formal requiriendo el traslado al régimen salarial académico. Para tal efecto deberá completar el formulario que será publicado y permanecerá en la página web de la Rectoría, instancia ante la cual deberá presentar su solicitud.
2. La Comisión de Traslado hará las consultas útiles, necesarias y pertinentes a las instancias universitarias que estime conveniente, a fin de acreditar la condición del nombramiento de la persona solicitante.



3. Concluido el proceso de consultas, la comisión deberá resolver la solicitud de traslado por medio de un acto motivo, el cual notificará al solicitante a través de su correo institucional con copia a la Rectoría y a la Unidad Académica. Esta última deberá conformar la respectiva acción de personal. A partir de tal comunicación se adquiere el derecho a su traslado al régimen salarial académico, pero este se hará efectivo hasta el mes siguiente.
4. Una vez que haya sido notificada sobre la procedencia del traslado, la Rectoría rescindiré los contratos y anulará los actos por medio de los cuales se le haya conferido al solicitante los componentes salariales complementarios que integran hasta ese momento su salario en régimen de salario compuesto.
5. La sola presentación de la solicitud de traslado no constituye un derecho adquirido sobre este, ni una expectativa de derecho sobre el momento en que se hará efectivo.
6. La consolidación del derecho al traslado no tendrá efectos retroactivos.

Al amparo de lo establecido en el artículo 3 párrafo segundo del *Reglamento de Régimen Salarial Académico*, las personas docentes que se encuentren remuneradas bajo el esquema del régimen salarial académico y asuman un cargo de autoridad universitaria mantendrán su salario hasta entonces percibido, si este es mayor al definido en el régimen salarial académico para su nueva categoría de puesto. Caso contrario, su traslado a la remuneración correspondiente a su nueva categoría de puesto se hará de manera automática.

## **NOVENO: DOCENTES QUE ASCIENDEN EN RÉGIMEN ACADÉMICO.**

A las personas docentes que se encuentren remuneradas bajo el régimen salarial académico y logren ascender en su puntuación en régimen académico y, por tanto, en la escala salarial, se le reconocerá tal ascenso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 párrafo segundo del *Reglamento de régimen académico y servicio docente*.

La persona docente que en condición de interinato o en propiedad sea remunerada bajo el esquema de salario compuesto y logre ascender en su puntuación en Régimen Académico podrá solicitar su traslado al régimen salarial académico siguiendo los pasos que a continuación se detallan:

1. Una vez comunicado el resultado de su calificación por parte de la Comisión de Régimen Académico, si esta le representa un ascenso en régimen, la persona docente podrá consultar el cálculo sobre cuál sería su salario en régimen compuesto y el que percibiría en régimen salarial académico a partir de la nueva categoría adquirida.
2. Si a partir del cálculo efectuado la persona docente decide que desea trasladarse al régimen salarial académico, deberá descargar el formulario de



solicitud de traslado que estará disponible en la página web de la Rectoría. Una vez completada la información, deberá presentar la solicitud en la recepción de la Rectoría.

3. La Comisión de Traslado determinará la procedencia de la solicitud de conformidad con la distribución proporcional de fondos disponibles al efecto, según las reglas de prioridad y el procedimiento definido el apartado séptimo de la parte dispositiva de la presente resolución.
4. La comisión deberá resolver la solicitud de traslado por medio de un acto motivo, el cual notificará al solicitante a través de su correo institucional con copia a la Rectoría y a la Unidad Académica. Esta última deberá conformar la respectiva acción de personal.

A partir de tal comunicación se adquiere el derecho a ser trasladado, pero se hará efectivo hasta el mes siguiente.

Una vez que haya sido notificada sobre la procedencia del traslado, la Rectoría rescindiré los contratos y anulará los actos por medio de los cuales se le haya conferido al solicitante los componentes salariales complementarios que integran hasta ese momento su salario en régimen de salario compuesto.

5. El traslado al régimen salarial académico será válido y efectivo de conformidad con las siguientes reglas.

**5.1** Según lo determinado en el transitorio 8 inciso e) del *Reglamento de Régimen Salarial Académico*, a quienes ascendieron en régimen académico con fecha posterior a la entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público*, pero con anterioridad a la publicación del *Reglamento de Régimen Salarial Académico*, el traslado será válido a partir de la emisión del acto motivado que así lo ordene. Sin embargo, será efectivo hasta un mes después.

**5.2** Según lo determinado en el transitorio 1 y 2 párrafo final del *Reglamento de Régimen Salarial Académico*, a quienes ascendieron en régimen académico con posterioridad a la publicación del *Reglamento de Régimen Salarial Académico*, el traslado será válido a partir de la emisión del acto motivado que así lo ordene. Sin embargo, el traslado será efectivo hasta el mes siguiente de forma retroactiva a la fecha en que recibió la calificación por parte de la Comisión de Régimen Académico y así lo señalará la acción de personal.

En consecuencia, se le cancelará a la persona docente de forma retroactiva las diferencias salariales del periodo comprendido entre la fecha en que recibió la calificación por parte de la Comisión de Régimen Académico y el momento en que se hizo efectivo su traslado, correspondiente al nuevo salario a percibir en el régimen salarial académico, menos el salario que efectivamente percibió durante esos meses.

6. La sola presentación de la solicitud de traslado no constituye un derecho adquirido sobre este, ni una expectativa de derecho sobre el momento en que se hará efectivo.



- Entre tanto se perfecciona el traslado del régimen de salario compuesto al régimen salarial académico, se le deberá reconocer salarialmente a la persona docente su ascenso en régimen académico bajo la modalidad de salario compuesto a la que pertenece.

#### **DÉCIMO: RECURSOS.**

Contra el acto administrativo que resuelva sobre las solicitudes de traslado emitido por la Comisión *ad hoc* de Traslado al Régimen Salarial Académico, cabrá el recurso de revocatoria y apelación, los cuales deberán interponerse en un plazo perentorio de cinco días hábiles posteriores a la comunicación del acto objeto de impugnación o del que resuelva la revocatoria si no se presentan de manera conjunta.

La apelación corresponderá resolverla a la Rectoría al amparo de lo dispuesto en el artículo 40 inciso m) del *Estatuto Orgánico*.

#### **DÉCIMO PRIMERO: OBLIGACIÓN DE RESPALDO DOCUMENTAL.**

Toda la documentación relacionada a la solicitud y procedimiento de traslado deberá constar en el expediente personal de la persona docente. Para tal efecto se notificará a la Oficina de Recursos Humanos.

#### **DÉCIMO SEGUNDO: DEROGATORIA.**

Esta resolución deroga la Resolución R-45-2024 de las ocho horas del día quince de febrero de 2024, publicada en *La Gaceta Universitaria* 9-2024.

#### **TRANSITORIO I:**

Para el año 2024 se habilitarán dos periodos de traslados de conformidad con la siguiente tabla.

Esto con el objetivo de estudiar las solicitudes de traslado de las persas que desde la entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público* tienen derecho a solicitarlo de conformidad con las disposiciones establecidas en el *Reglamento de Régimen Salarial Académico* y la presente resolución:

<b>Periodo</b>	<b>Se valoran solicitudes ingresadas antes de:</b>	<b>Fecha de publicación de resultados</b>
Periodo I	Antes del 24 de mayo	Antes del 7 de junio
Periodo II	Antes del 25 de octubre	Antes del 8 de noviembre



Resolución de Rectoría R-116-2024  
Página 20 de 24

Rige a partir de su publicación en *La Gaceta Universitaria* con efecto retroactivo a la fecha de publicación del *Reglamento de Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*.

**NOTIFÍQUESE:**

1. A la Comunidad Universitaria.
2. Al Consejo Universitario de conformidad con el artículo 40 inciso f) del *Estatuto Orgánico* a fin de que se ordene la publicación de la presente resolución en *La Gaceta Universitaria*.



**Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta**  
Rector

EAR/PMH

C: Archivo



## ANEXO 1

### FORMULARIO DE SOLICITUD DE TRASLADO AL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE DOCENTES EN PUESTO DE AUTORIDAD UNIVERSITARIA

Quien suscribe, \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ con número de identificación \_\_\_\_\_, mayor de edad, estado civil \_\_\_\_\_, por haber ascendido en Régimen Académico, a través de este documento, de firma libre, consciente, voluntaria e informada, **solicito formalmente mi traslado al régimen salarial académico**, con fundamento en el *Reglamento de Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*, en aceptación del procedimiento y disposiciones establecidas en la Resolución de Rectoría R-116-2024.

Para hacer válida mi solicitud, reconozco que he sido informado(a) de que la pertenencia al régimen salarial académico es incompatible con toda remuneración complementaria distinta al salario único global y a la escala por categoría de salarios establecida en el *Reglamento de Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* y la Resolución de Rectoría-116-2024. Por tanto, consciente de ello, en caso de aprobarse mi traslado, **a través de este formulario presento mi renuncia formal, expresa, libre, voluntaria, consciente e informada a todos los componentes salariales complementarios que integran actualmente mi salario en régimen de salario compuesto.**

Además, faculto a la Universidad de Costa Rica a anular cualquier acto y a rescindir unilateralmente cualquier contrato por medio del cual se haya acordado cancelarme como parte de mi remuneración algún complemento salarial incompatible con el régimen salarial académico al que aspiro ser trasladado(a).

Por último, a condición de hacer efectivo mi traslado, me comprometo con la Universidad de Costa Rica a suscribir adendas o a modificar los contratos individuales de trabajo vigentes que resulten necesarios y me sean requeridos por la Rectoría, a fin de adecuarlos a las disposiciones que rigen el régimen salarial académico y a las reglas establecidas por la *Ley Marco de Empleo Público* Ley N.º 10159.



Resolución de Rectoría R-116-2024

Página 22 de 24

Declaro ser consciente de que la sola presentación de este formulario no me genera ningún derecho ni siquiera en grado de expectativa.

Señalo como medio para recibir notificaciones el correo institucional:

\_\_\_\_\_

Suscribo el día \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año 20 \_\_\_\_.

**Firma:**



## ANEXO 2

### FORMULARIO DE SOLICITUD DE TRASLADO AL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE DOCENTES QUE ASCENDIERON DE CATEGORÍA EN RÉGIMEN ACADÉMICO

Quien suscribe, \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ con número de identificación \_\_\_\_\_, mayor de edad, estado civil: \_\_\_\_\_, por haber sido nombrado(a) o electo(a) en cargo de autoridad universitaria, a través de este documento, de firma libre, consciente, voluntaria e informada, **solicito formalmente** mi traslado al régimen salarial académico, con fundamento en el *Reglamento de Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* y en aceptación del procedimiento y disposiciones establecidas en la Resolución de Rectoría R-XX-2024.

Para hacer válida mi solicitud, reconozco que he sido informado(a) de que la pertenencia al régimen salarial académico es incompatible con toda remuneración complementaria distinta al salario único global y a la escala por categorías de salarios establecida en el *Reglamento de Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* y la Resolución de Rectoría-116-2024. Por tanto, consciente de ello, en caso de aprobarse mi traslado, **a través de este formulario presento mi renuncia formal, expresa, libre, voluntaria, consciente e informada a todos los componentes salariales complementarios que integran actualmente mi salario en régimen de salario compuesto.**

Además, faculto a la Universidad de Costa Rica a anular cualquier acto y a rescindir unilateralmente cualquier contrato por medio del cual se haya acordado cancelarme como parte de mi remuneración algún complemento salarial incompatible con el régimen salarial académico al que aspiro ser trasladado(a).

Por último, a condición de hacer efectivo mi traslado, me comprometo con la Universidad de Costa Rica a suscribir adendas o a modificar los contratos individuales de trabajo vigentes que resulten necesarios y me sean requeridos por la Rectoría, a fin de adecuarlos a las disposiciones que rigen el régimen salarial académico y las reglas establecidas por la *Ley Marco de Empleo Público* Ley N.º 10159.



Resolución de Rectoría R-116-2024

Página 24 de 24

Declaro ser consciente de que la sola presentación de este formulario no me genera ningún derecho ni siquiera en grado de expectativa, pues soy consciente que el traslado al citado régimen salarial académico se encuentra supeditado a los recursos financieros disponibles de la Universidad de Costa Rica. Por tanto, tengo claridad de que el derecho al traslado requerido lo obtengo si y solo si fui notificado(a) de un acto administrativo concreto e individualizado que así lo declare.

Señalo como medio para recibir notificaciones el correo institucional:

\_\_\_\_\_.

Suscribo el día \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año 20 \_\_\_\_.

**Firma:**