



## Resolución de Rectoría R-75-2025

**CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO BRENES**, San Pedro de Montes de Oca, a la fecha y hora que consta en el registro de firma digital. Yo, Carlos Araya Leandro, rector de la Universidad de Costa Rica, en uso de las atribuciones que me confiere el Estatuto Orgánico,

### RESULTANDO:

**PRIMERO:** Que, mediante oficio CU-2268-2024 del 17 de octubre de 2024, se presentó ante la Dirección del Consejo Universitario una propuesta para valorar la reforma del artículo 3 del Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica (RSA) con el objetivo de incluir las categorías académicas relacionadas a puestos de dirección o jefatura que se desempeñan en el sector administrativo, tales como las enumeradas a continuación: jefaturas de las oficinas administrativas, dirección de Gestión de la Investigación, dirección de la Sección de Gestión de la Acción Social, coordinación Unidad de Equidad e Igualdad de Género, coordinación del Observatorio de Datos Institucionales (ObDI-UCR), dirección de Diprovid, asesorías académicas en la Rectoría y direcciones académicas en las vicerrectorías.

El Consejo Universitario, en el acuerdo comunicado el 4 de diciembre de 2024 (oficio R-374-2024), que corresponde a la sesión No. 6860, artículo 5, celebrada el 3 de diciembre de 2024, desestimó la propuesta y acordó:

#### *Solicitar a la Rectoría:*

*a) Gestionar los mecanismos necesarios para promover la participación de personal académico en puestos de gestión administrativa cuando resulte de interés institucional. Estos nombramientos deben ser justificados e informados al Consejo Universitario.*

*b) Valorar la posibilidad de que la persona docente, al momento de asumir un puesto de gestión administrativa y ostente un salario mayor al correspondiente para ese puesto, mantenga su salario sin variación alguna durante el periodo que ejerza el cargo, lo anterior con el objetivo de propiciar la participación de estas personas en oficinas donde su aporte resulta relevante para la gestión institucional y al considerar que las posibilidades de ascenso en Régimen Académico se restringen cuando ocupan dichos cargos, debido a las condiciones y las responsabilidades asumidas.*

**SEGUNDO:** Como antecedente relevante, la Rectoría, mediante resolución R-15-2023, homologó y reconoció a las personas docentes que ejercen la dirección de las secciones académicas de la Vicerrectoría de Acción Social, el incentivo salarial de un 15% establecido en el artículo 7 de las Regulaciones del Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica sobre el salario base de su categoría en régimen académico. Cabe indicar que, en este caso, se trata de personas nombradas en plazas docentes que asumen la dirección académica de una unidad administrativa.



Resolución de Rectoría R-75-2025  
Página 2 de 9

**TERCERO:** Mediante resolución de la Rectoría R-863-2024 del día 18 de diciembre de 2024, se definió, en el segundo punto del POR TANTO, la escala de salario global definitiva para el sector administrativo de la Universidad de Costa Rica. En esta escala se detalla el rubro de “Carrera Administrativa/Consulta Externa”, no obstante, es en la resolución R-753-2024, del mismo 18 de diciembre, en la que se explica la inclusión del concepto de “carrera administrativa” en la consideración de las Normas de aplicación general para la ejecución del salario global en la entidad. Al respecto, en el tercer punto del CONSIDERANDO de la resolución R-753-2024 se indica:

El principio de carrera administrativa representa una máxima de obligatoria observancia dentro de la ejecución de la *Ley Marco de Empleo Público*, que en su artículo 25 lo regula indicando lo siguiente:

**“ARTÍCULO 25- Carrera administrativa.** *Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública, en estricto apego a las características de cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo”.*

De ello queda claro que la carrera administrativa debe ser comprendida como un estímulo para la persona trabajadora que procure propiciar su intención de ascender dentro de la jerarquía de puestos, a través de la compensación salarial y otros beneficios personales y profesionales.

Sobre este principio, la Procuraduría General de la República por medio de la Opinión Jurídica PGR-OJ-011-2023 del 14 de febrero de 2023, desarrolló:

*“Uno de los principios rectores de la Ley Marco de Empleo Público y de su reglamento es el de la carrera administrativa. Considera esta Procuraduría que para propiciar la excelencia en el servicio público y hacer atractiva la opción de que las personas más calificadas asuman puestos de mayor jerarquía dentro de las instituciones públicas, es necesario –entre otras cosas– que la remuneración, en caso de ascenso, responda a las responsabilidades que está dispuesta a asumir cada persona”.* [...]

Además, esa misma resolución indicó lo siguiente:

[...] Lo anterior busca que la persona no sufra una desmejora en su salario total, con independencia de las fracciones de nombramiento de las que sea objeto, y que, por el contrario, le sea tutelada una condición de certeza jurídica respecto de su pertenencia a un único modelo de compensación salarial que en su ejecución particular le signifique un estímulo económico.

Esta convicción se sustenta, además, en el principio de indemnidad salarial que a su vez se liga al principio de progresividad y no regresión. Esto quiere



decir que en materia de remuneración a las personas trabajadoras no se les pueden aplicar las nuevas reglas o implementar nuevas reformas de forma tal que se traduzcan en una desmejora a los derechos y condiciones salariales previamente consolidadas.

Sobre este extremo, recientemente la Procuraduría General de la República a través del dictamen PGR-C-150-2024 del 22 de julio de 2024, puntualizó de manera enfática:

*“Finalmente, debemos recordar que si bien el legislador puede realizar cambios en las condiciones bajo las cuales se prestan servicios al Estado, la implementación de esos cambios debe respetar los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas de las personas que mantenían una relación de servicio antes de las modificaciones respectivas. Y el respeto a los derechos adquiridos implica, en lo que a la materia salarial se refiere, no disminuir el salario total percibido por los servidores a los que van dirigidos los cambios normativos. Por ello, al aplicar las disposiciones salariales contempladas en la LMEP deben utilizarse las reglas de transición previstas en sus Transitorios XI y XII, y constatar que el salario total de los servidores activos no experimente alguna disminución con respecto al salario total percibido antes de la entrada en vigencia de la LMEP”. [...]*

Conforme a lo expuesto, la Rectoría motivó la escala salarial diferenciada (Carrera Administrativa/Consulta Externa) que se encuentra en el segundo punto del CONSIDERANDO de la resolución R-863-2024.

## CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** El acuerdo del Consejo Universitario en el artículo 5 de la sesión No. 6860, celebrada el 3 de diciembre de 2024, se basó en el análisis realizado en el Dictamen CCCP-6-2024, de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, en el cual se explicó:

[...] Existen instancias universitarias en las cuales la orientación por parte de una persona académica podría contribuir sustancialmente al desempeño y la visión de esos espacios de gestión, razón por la cual es necesario que existan condiciones que permitan y flexibilicen la participación de personal académico en cargos del sector administrativo. Lo anterior de manera tal que estas personas puedan aportar a la gestión universitaria y se reconozcan las condiciones asociadas al puesto y las restricciones que esta participación implica para el crecimiento en Régimen Académico.

[...]

La Institución en diferentes momentos ha realizado nombramientos de personal académico en instancias de naturaleza administrativa, por ejemplo, la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE), la Unidad de Gestión y Transferencia del Conocimiento para la Innovación (Proinnova), el Centro de Evaluación Académica (CEA), la Oficina de Becas



y Atención Socioeconómica (OBAS) y la Oficina de Registro e Información (ORI), entre otras. En los casos requeridos se reconocieron componentes salariales que permitieron compensar el traslado temporal de régimen o la equiparación salarial respecto a la categoría en Régimen Académico, al tomar en cuenta que la inclusión de personal académico ha permitido nutrir a estas instancias administrativas con nuevos enfoques y dinámicas de trabajo [...].

Esta Rectoría concuerda con el criterio del Consejo Universitario y encuentra conveniente la aplicación de un mecanismo que le permita a la Institución atraer personal del sector académico para desempeñar labores especiales en unidades administrativas, específicamente, de dirección o jefatura.

El conocimiento derivado del desarrollo de las tres actividades sustantivas de la Universidad en las unidades académicas, así como la experiencia y los reconocimientos académicos, son aspectos que deben nutrir también al sector administrativo universitario.

La Universidad se debe a los principios y propósitos consignados en el Estatuto Orgánico y, a partir de esta norma fundamental para la gestión de la Institución, es necesario considerar a la Institución como una comunidad viva que se autoconstruye en una relación dialógica entre diferentes sectores.

**SEGUNDO:** La administración universitaria debe realizar el nombramiento de direcciones y jefaturas, en distintas vicerrectorías y oficinas administrativas, que pueden tener formas de remuneración muy variadas. En este sentido, el origen del puesto puede responder tanto a una plaza administrativa como a una docente.

La particularidad que tienen en común estos puestos, razón por la cual el Consejo Universitario instó a la Rectoría a valorar la solución de este asunto por medio de una resolución, es que todos esos cargos poseen funciones de dirección o jefatura en el seno de una unidad considerada administrativa dentro del organigrama institucional. Es decir, la presente resolución no pretende modificar ni adicionar conceptos salariales en los puestos de dirección de las unidades académicas o de las unidades académicas de investigación.

**TERCERO:** En el caso de los puestos cuyo origen es una plaza docente, es relevante el antecedente expuesto de la Resolución R-15-2023, mediante el cual la Rectoría resolvió la homologación, a una de las categorías contenidas en el artículo 7 de las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica, de los puestos de dirección académica de las secciones de la Vicerrectoría de Acción Social que se encargan de la inscripción, seguimiento, asesoría y evaluación de los programas, proyectos y actividades de acción social. En esta resolución se indicó lo siguiente:

[...] A partir de lo anterior, el reconocimiento del incentivo salarial para las Direcciones Académicas de la Vicerrectoría de Acción Social sería homologado [sic] al 15% establecido para los puestos de Dirección de Departamento, de Programas de Posgrado, Coordinadores Generales de Sedes Regionales y Recintos de las unidades académicas, ya que poseen labores de coordinación y articulación similares, así como, cantidad de personal a cargo y acciones efectuadas.



No obstante, las labores de Dirección Académica de la Vicerrectoría de Acción Social son ajenas a las funciones académicas establecidas en los “Lineamientos para la administración y asignación de carga académica docente del profesorado de la Universidad de Costa Rica”, ya que en este nombramiento docente existe una dedicación permanente con las labores de la Vicerrectoría de Acción Social [...].

De esta forma, la Rectoría reconoció que existen labores académico-administrativas que se realizan fuera de las unidades académicas y unidades académicas de investigación que no necesariamente están contempladas en los lineamientos y manuales de puestos vigentes. Por tanto, la Rectoría utilizó la vía de la resolución administrativa para reconocer la homologación de estos puestos y el porcentaje de compensación salarial. Este análisis se encuentra en armonía con el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión No. 6860, artículo 5, celebrada el 3 de diciembre de 2024.

Cabe aclarar que los puestos homologados en la Resolución R-15-2023 también deben ser actualizados en la presente resolución, a la luz de las nuevas disposiciones del Reglamento del Régimen Salarial académico de la Universidad de Costa Rica, junto con los otros puestos de dirección o jefatura que se encuentra nombrados en plazas docentes, pero que desarrollan sus funciones en las vicerrectorías o jefaturas administrativas.

**CUARTO:** Los puestos de dirección o jefatura que sí se encuentran en los manuales de puestos de la estructura administrativa universitaria reciben un tratamiento diferente, pues, en principio, se encuentran contemplados en la resolución R-863-2024, que definió la escala de salario global administrativo definitivo en la Universidad de Costa Rica.

Ahora bien, con relación a lo anterior, tanto en la resolución R-863-2024 como en la R-753-2024, no se explicitan los criterios técnico-económicos para la creación y definición de la escala salarial denominada “Carrera Administrativa/Consulta Externa”.

A su vez, el *Estudio actuarial sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica bajo la Ley Marco del Empleo Público N.º 10159*, elaborado por el Dr. Maikol Solís Chacón, el M.Sc. Esteban Bermúdez Aguilar y el Bach. Luis Juárez Potoy, todos de la Escuela de Matemática de la Universidad de Costa Rica, del cual se tomaron los montos que finalmente constituyeron la escala salarial del salario global definitivo, tampoco hace referencia a los rubros de “Carrera Administrativa/Consulta Externa”.

En esta escala diferenciada, también se omite el puesto de jefe B, a pesar de que sí se encuentra incluida y descrita la escala del puesto anterior y posterior inmediato en el componente de “Carrera Administrativa/Consulta Externa”.

No obstante, a partir de la referencia, en la resolución R-753-2024, a los principios de carrera administrativa e indemnidad salarial, es posible inferir que la función de la escala descrita es contemplar la necesidad institucional de atraer personal calificado a los puestos de dirección y jefatura de las unidades administrativas.

Esta Rectoría encuentra oportuno rectificar y corregir la escala de “Carrera Administrativa/Consulta Externa” a la luz de lo expuesto en esta resolución y, sobre todo,



Resolución de Rectoría R-75-2025  
Página 6 de 9

del acuerdo del Consejo Universitario de la sesión No. 6860, artículo 5, celebrada el 3 de diciembre de 2024.

Es necesario, en primer lugar, definir que la escala diferenciada debe respetar tanto los principios de carrera administrativa e indemnidad salarial descritos en la resolución R-753-2024, pero, también, el principio de equilibrio financiero y de conveniencia institucional. En este punto, por los motivos antes expuestos, existe la necesidad institucional de atraer al personal del sector académico para que asuman las labores de dirección y jefatura en las vicerrectorías y oficinas administrativas de la Universidad. Sin embargo, para que estas personas puedan estimar que el nuevo puesto representa realmente un ascenso en términos económicos, es necesario equiparar u homologar el salario de estos puestos a las categorías que se encuentran descritas en el artículo 3 del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica que regula el salario de las autoridades universitarias.

Sobre la escala de “Carrera Administrativa” también se hace necesario considerar que se trata de un concepto propio de la Ley Marco de Empleo Público. No obstante, esta Ley se enmarca, en su mayoría, en los principios y conceptos que provienen del Estatuto del Servicio Civil. Sucede que, en el ámbito universitario, por otro lado, el sector administrativo refiere una serie de puestos definidos por la administración para realizar labores de apoyo a la actividad sustantiva de la Universidad. Por esta razón, en la Institución coexisten dos regímenes laborales diferenciados, a saber: el régimen docente y el administrativo. O sea, que el concepto de sector administrativo se aplica a las personas que poseen una plaza en el sector administrativo y que desarrollan la mayoría de sus funciones en dicho sector.

La escala definida como “Carrera Administrativa” va a contemplar, a partir de esta resolución, la designación temporal en funciones de dirección y jefatura de personas pertenecientes también al sector docente donde poseen su nombramiento en propiedad. De esta forma, se hace necesario redefinir esta escala salarial como un tema de “Carrera Universitaria” y limitarla a los puestos de dirección y jefatura de la escala de salario global definitivo del sector administrativo.

A su vez, es necesario separarla de la escala de “Consulta Externa” que también se encuentra contemplada en el Por Tanto Segundo de la resolución R-863-2024.

**QUINTO:** Como elemento de motivación de esta resolución, es importante destacar la jurisprudencia más reciente de la Sala Constitucional con relación a la posibilidad de que las universidades públicas, en el marco de su autonomía constitucional, definan el *régimen remunerativo de sus servidores*. En este sentido, expresó la Sala Constitucional en la resolución No. 17098-2021 del 31 de julio de 2021:

[...] 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 [...].



Resolución de Rectoría R-75-2025

Página 7 de 9

**SEXTO:** En atención al principio de concentración de los actos administrativos, esta Rectoría también se permite realizar en la presente resolución una modificación de la redacción del inciso a) del artículo 9 de la Resolución R-753-2024, ya que genera confusión y contradice lo expuesto en el transitorio 1 del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica. Lo anterior, con el fin de brindar seguridad jurídica a todas las personas docentes cuya situación laboral responde a las regulaciones de dicho reglamento.

**SÉPTIMO:** El Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, en el artículo 40, inciso m), que corresponde al rector, establece lo siguiente: resolver en última instancia sobre las sanciones disciplinarias, nombramientos, remociones, traslados, ascensos, despidos, o cualquier otro asunto de orden laboral relativo a funcionarias y funcionarios de la Universidad.

## POR TANTO

La Rectoría de la Universidad de Costa Rica, en este acto, rectifica las resoluciones R-863-2024 y R-753-2024, con el fin dar cumplimiento al mandato del Consejo Universitario de la sesión No. 6860, artículo 5, celebrada el 3 de diciembre de 2024, y modifica y adiciona los puestos y escalas salariales de direcciones y jefaturas de las vicerrectorías y oficinas administrativas de la Institución.

**PRIMERO:** En el siguiente cuadro se establece la escala salarial global de los puestos cuyos nombramientos obedecen a plazas que corresponden a direcciones de gestión de vicerrectorías, jefaturas de oficinas administrativas y coordinación o dirección de unidades especiales.

Además, se indica la referencia salarial a la cual se homologa de acuerdo con el artículo 3 del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.

Descripción de puesto – plaza docente	Salario Global definitivo	Puesto Homologado. Art.3 RSA.
Dirección de Gestión de la Vicerrectoría de Investigación y de la Vicerrectoría Acción Social	4,078,421.00	Dirección de Unidad Académica de Investigación
Coordinación Unidad de Equidad y Género	3,625,263.00	Coordinación General de Sede
Coordinación del Observatorio de Datos	3,625,263.00	Coordinación General de Sede



Dirección de Diprovid	4,078,421.00	Dirección de Unidad Académica de Investigación
Direcciones Académicas Vicerrectoría de Acción Social	3,398,684.00	Dirección de Departamento o Dirección de Programa de Posgrado
Asesorías Académicas de Rectoría	3,398,684.00	Dirección de Departamento o Dirección de Programa de Posgrado

**SEGUNDO:** Se modifica y separa la escala salarial de “Carrera Administrativa/Consulta Externa”, contenida en la resolución R-863-2024, y se actualizan y homologan los salarios de los puestos, aquí incluidos, de acuerdo con el artículo 3 del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica. Además, se redefine la escala de “Carrera Administrativa” por el concepto de “Carrera Universitaria”.

### Carrera Universitaria

Estrato UCR	Descripción de Clase Ocupacional UCR	Salario Global definitivo - Carrera Universitaria	Puesto Homologado. Art.3 RSA.
Dirección	Dirección de Oficina Administrativa	4,078,421.00	Dirección de Unidad Académica de Investigación
	Dirección Ejecutiva	4,078,421.00	Dirección de Unidad Académica de Investigación

**TERCERO:** Se modifica el inciso a del artículo 9 de la resolución R-753-2024, sobre las personas docentes que se encuentra facultadas para solicitar el traslado al régimen salarial académico, para que en adelante se lea:

- a) Las personas docentes en condición de interinato o en Régimen Académico, conforme a las reglas establecidas en el Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.



Resolución de Rectoría R-75-2025

Página 9 de 9

**CUARTO:** Las personas nombradas en labores de dirección o jefatura, que se encuentren en los casos contemplados en esta resolución, podrán solicitar el traslado a los salarios globales definitivos definidos en esta resolución.

**QUINTO:** Se le otorga a la Oficina de Recursos Humanos un plazo de 15 días hábiles para que, una vez publicada esta resolución en el Alcance a la Gaceta Universitaria, emita una circular en la que comunique a la comunidad universitaria los salarios globales definitivos del sector administrativo, así como el de las direcciones y jefaturas contenidos en esta resolución.

**SEXTO:** La entrada en vigor de esta resolución se hará a partir de su publicación en el Alcance a La Gaceta Universitaria.

**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.

UCR | Firmado  
digitalmente

**Dr. Carlos Araya Leandro**  
Rector

C:  
Archivo