

CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA DE LA SESIÓN n.º 7004 ORDINARIA

Celebrada el martes 23 de junio de 2026

Aprobada en la sesión n.º 7030 del jueves 24 de setiembre de 2026

TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. INFORMES DE DIRECCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	3
2. INFORMES DE RECTORÍA	12
3. DICTAMEN CE-2-2026. Situación actual del régimen salarial académico, el <i>Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica</i> , y definir el rumbo a seguir, posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes, según lo solicitado en el acuerdo de la sesión n.º 6890-6, para consulta.	22
4. PROPUESTA DE MIEMBROS CU-12-2026. Propuesta de reforma al artículo 10, inciso c), del <i>Reglamento de elecciones universitarias</i> , y al artículo 4, inciso w), del <i>Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil</i> , para la simplificación de procesos en el procedimiento de acreditación de representaciones estudiantiles.	100

Acta de la **sesión n.º 7004, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario a las ocho horas con treinta minutos del día martes veintitrés de junio de dos mil veintiséis en la sala de sesiones.

Participan los siguientes miembros: Dr. Keilor Rojas Jiménez, director, Área de Ciencias Básicas; Dr. Carlos Araya Leandro, rector; Dr. Francisco Guevara Quiel, Área de Artes y Letras; Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Área de Ciencias Agroalimentarias; Dra. Ilka Treminio Sánchez, Área de Ciencias Sociales; Dra. Natalia Solano Meza, Área de Ingeniería; Dra. Carolina Santamaría Ulloa, Área de Salud, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Sedes Regionales; Sr. Nickolas Guevara Díaz y Srta. María Paula Fonseca Marín, sector estudiantil; e Ing. Olman Vargas Zeledón, representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica.

La sesión se inicia con la participación de los siguientes miembros: Dr. Carlos Araya Leandro, Dra. Carolina Santamaría Ulloa, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Nickolas Guevara Díaz, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Ing. Olman Vargas Zeledón, Srta. María Paula Fonseca Marín, Dr. Francisco Guevara Quiel, Dra. Natalia Solano Meza, Ph. D. Sergio Salazar Villanea y Dr. Keilor Rojas Jiménez.

Ausente, con excusa: Mag. Hugo Amores Vargas.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ indica que hoy trae un poema de una costarricense, Rebeca Bolaños Cubillo, escrito en el 2018, el cual se titula “Caleidoscopio”, y a la letra, dice:

*Cuerpo, alma, mente,
somos trinos,
pero algunas veces olvidamos
que una trinidad modela el prisma,
y que un prisma reflectado,
es mucho más que tres formas.
Somos trinos,
pero en esa trinidad,
nos transformamos,
integramos ocho formas,
seis, cuatro,
según los colores y diseños,
según giren, se entrelacen y se multipliquen
en el espacio de una vida.
Somos mente, alma y cuerpo,
pero también somos tierra, agua, aire,
sangre de animal herido,
los hijos que no nos nacen,
tristeza, hastío, dolor.
Somos trinos,
como prismas reflejamos formas y colores,
ruidos y silencios,
trazos, experiencias,
dolores, alegrías y miedos,
diseños que se entremezclan y se multiplican
en el gran túnel que somos.*

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ señala que es de una de las jóvenes poetas costarricenses, lindísimo.

El señor director del Consejo Universitario, Dr. Keilor Rojas Jiménez, da lectura al orden del día:

1. Informes de Dirección.
2. Informes de la Rectoría.
3. **Comisiones Especiales:** Analizar la situación actual del régimen salarial académico, el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, y definir el rumbo a seguir, posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes, según lo solicitado en el acuerdo de la sesión n.º 6890-6. (Pase CU-42-2025, 10 de abril de 2025). (**Dictamen CE-2-2026**).
4. **Propuesta de Miembro:** Propuesta de reforma al artículo 10, inciso c), del Reglamento de elecciones universitarias, y al artículo 4, inciso w), del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil*, para la simplificación de procesos en el procedimiento de acreditación de representaciones estudiantiles. (**Propuesta de Miembros CU-12-2026**).

ARTÍCULO 1

Informes de Dirección

El señor director, Dr. Keilor Rojas Jiménez, se refiere a los siguientes asuntos:

I. Correspondencia

Para el CU

a) Manifiesto sobre la propuesta de modificación al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente

La Facultad de Artes envía, con el FA-196-2026, el documento denominado “Manifiesto de Facultad acerca de la propuesta de modificación al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente”, donde expresan sus observaciones, disertaciones y argumentos acerca de dicha reforma. Dicho manifiesto fue aprobado por la Asamblea de Facultad, en la sesión FA-48-2026, celebrada el 27 de mayo de 2026.

EL PH. D. SERGIO SALAZAR VILLANEA saluda a todas y todos, respecto a este primer punto, agradece el tiempo que destinó la Facultad de Artes para detallar el trabajo que realizaron a través de una comisión que conformaron a fin de discutir este fin. Aclara que no solo la Facultad de Artes, sino también la Facultad de Ciencias Sociales y otras facultades han estado, por medio de grupos, discutiendo esta propuesta, lo cual cree que refuerza el valor que tiene este tipo de iniciativas pues permiten a la Institución discutir aspectos que son realmente medulares y sustantivos para el quehacer de la Universidad en todos sus campos. Reitera a las personas que sus observaciones van a ser analizadas en la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) una vez que finalice el proceso de consulta el próximo 31 de julio de 2026.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece al Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

b) Acuerdo del Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica

La Secretaría del Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica envía el oficio SCI-493-2026, mediante el cual remite el acuerdo tomado por el Consejo Institucional de dicho instituto, en la sesión ordinaria n.º 3453, artículo 7, del 10 de junio de 2026, sobre el proceso de diálogo en la redistribución del Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior Estatal para las universidades públicas de Costa Rica.

c) Entrega de la documentación del VIII Congreso Universitario

La Comisión Organizadora del VIII Congreso Universitario remite el oficio CCU-9-2026, mediante el cual hace entrega de la documentación referente al VIII Congreso.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ señala que este es un tema muy importante, el cual deben atender este año y durante los próximos años. Se debe realizar un análisis pormenorizado y como primer paso se elaboró un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) para que se empiece a analizar las más de 100 propuestas. En primera instancia, tienen que crear un filtro a fin de determinar cuáles corresponden exclusivamente al Consejo Universitario (CU) y cuáles a la Administración; por lo que estarían viendo, analizando, sorteando por grupos; es probable que habrá algunas similares que se juntarán y luego se haría un siguiente abordaje de redistribuirlas en las diferentes comisiones en las que corresponda.

Señala que, por la naturaleza de los temas, entienden que, prácticamente, todas las comisiones tendrían que, pero van a ir viendo, tomarse el tiempo a sabiendas de que aún hay casos del VII Congreso Universitario, pero que sí deben llevar a cabo un análisis minucioso, responsable, primero sortear cuáles le corresponden al CU y cuales no; y luego, por temas, ir dividiendo a cada una de las comisiones con la finalidad de empezar el análisis profundo. Cede la palabra al Ing. Olman Vargas Zeledón.

EL ING. OLMAN VARGAS ZELEDÓN saluda a todas y todos, y a las personas que los ven en la transmisión. Plantea dos preguntas, la primera es si el VIII Congreso ya tiene una fecha estimada. Fuera de actas le indican que ya el congreso se realizó, por lo que el Ing. Olman Vargas Zeledón indica que ya esto es el resultado. La segunda pregunta es si cuando el Dr. Keilor Rojas Jiménez dice que tienen que depurar las propuestas, cuáles son del CU y cuáles de la Administración, ese tipo de aspectos, si se hace a nivel de este CU a través de las comisiones o cómo funciona.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ responde que también es su primera vez, al igual que para todos los miembros del pleno. En años anteriores, siempre se ha trabajado a través de la CCCP, que normalmente sesiona los jueves en la tarde; primero, es ir analizando por grupos (tal vez por grupos de 20), ya conversó con el Lic. Gerardo Fonseca Sanabria, coordinador de la Unidad de Estudios, y es probable que otra persona asesora estará ayudando exclusivamente en temas del VIII Congreso Universitario con una tabla con posibles temas.

Agrega que el Congreso Universitario se trató de grandes temas que se trabajaron en paralelo en las diferentes sedes donde se estuvo laborando; por lo que irían analizando por grupos de 20 y luego distribuyendo en las comisiones. Al CU solo llegan las ponencias que han sido aprobadas. Además, algo importante es que están invitando al Dr. Rodrigo Carboni Méndez (no recuerda la fecha) para que asista al pleno a presentar cómo fue la situación general, los resultados y las limitaciones que tuvieron, las recomendaciones para tomar en cuenta a futuro, pues como todos saben este año fue disperso en muchas fechas, en algunos casos hubo problemas de quórum para poder asistir —a él (el Dr. Keilor Rojas Jiménez) le correspondió en dos ocasiones— y al final hay un buen grupo de propuestas que se aprobaron y esas son las que les corresponde atender. Agrega que es el martes 30 de junio de 2026 que viene el Dr. Rodrigo Carboni Méndez y que es

prudente primero escucharlo a él, ver un poco sus recomendaciones y luego se iniciaría el análisis en la CCCP.

d) Información de las personas que conforman la Comisión Especial que analiza la situación actual del régimen salarial académico

La Comisión Especial que analiza la situación actual del régimen salarial académico, así como los procedimientos y mecanismos diseñados para su cumplimiento, envía el oficio CE-8-2026, dirigido a las personas miembros del Consejo Universitario, donde comunican, en aras de la transparencia, que se encuentran en el régimen salarial académico y aclaran que su solicitud de traslado fue presentada previo a la conformación de dicha comisión. Además, cabe señalar que quienes conforman la Comisión Especial no participaron en la aprobación del reglamento vigente.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ considera que esto es una aclaración pertinente que desde que iniciaron y quienes conforman la comisión desean hacer del conocimiento de todas las personas, que las cuatro personas que integran esa comisión —la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, la Dra. Ilka Treminio Sánchez, el Ph. D. Sergio Salazar Villanea y su persona—, al ser miembros nuevos, no participaron en la aprobación del reglamento anterior y, en aras de la transparencia, ya iniciado el proceso, algunos se pasaron al régimen salarial académico, en su caso por ascenso inclusive anterior, o debido al ascenso como autoridad como dice la ley, a partir del 10 de marzo de 2023; lo anterior por transparencia. En la comisión han sido muy meticulosos en llevar registro de absolutamente todas las reuniones, de tener pleno respaldo técnico, jurídico, en todo lo que han hecho, por lo que consideran que esto también era parte de la transparencia que querían tener. Cede la palabra a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

LA M. SC. ESPERANZA TASIES CASTRO respalda las palabras del Dr. Keilor Rojas Jiménez, sobre el trabajo transparente que se ha hecho en relación con este reglamento. Agradece mucho a los compañeros por esta labor realizada. Se dirige a la comunidad para decirle que puede tener confianza, que el trabajo ha sido sistemático y que eso va a arrojar buenos frutos y un mensaje de que están pendientes de que no haya angustia, pues la angustia que se les comunica a veces es muy grande, y no quieren como CU provocarle angustia a la comunidad.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

Circulares

e) Calendario estudiantil 2027

La Vicerrectoría de Vida Estudiantil comunica, con la Circular ViVE-15-2026, los periodos de inicio y fin de lecciones, así como las fechas de exámenes finales de los tres ciclos lectivos correspondientes al año 2027.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ señala que le sorprende y le encanta observar cómo la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE) ha sido muy meticulosa en la planeación de todo el año, en este caso del siguiente año. El Dr. Carlos Araya Leandro informó cómo se adelantaron un poco los procesos para poder depositar la beca a las personas estudiantes apenas entran y cuando la matrícula ya haya sido consolidada anteriormente; esto es como un “relojito suizo” que se ha ido mejorando con el tiempo. Felicita a la ViVE por toda la planeación que hacen.

Copia CU**f) Respuesta a solicitud de información sobre impacto administrativo y económico por la toma de los Edificios Administrativos B y C**

La Rectoría envía copia del oficio R-4000-2026, en respuesta a una solicitud de información pública relacionada con el impacto administrativo y económico por la toma de los Edificios Administrativos B y C, remitida mediante correo electrónico el 13 de mayo de 2026 y registrada bajo el Externo-R-12188-2026.

g) Pronunciamiento y protesta por contenido de documento de la Vicerrectoría de Docencia

La Facultad de Derecho envía copia del documento FD-1332-2026, dirigido a la Vicerrectoría de Docencia (VD), donde emite un pronunciamiento institucional en el que externa la profunda preocupación y formal protesta por el contenido del oficio VD-1857-2026, remitido por la VD. Lo anterior, ya que dicho documento no atiende, resuelve, ni se pronuncia sobre las solicitudes concretas que oportunamente fueron planteadas por esa unidad académica con respecto a la situación de riesgo que afecta al complejo de edificios de la Facultad de Derecho, debido al desbordamiento de la quebrada Los Negritos.

h) Acuerdo del Consejo Nacional de Rectores

El Consejo Nacional de Rectores envía copia del oficio CNR-346-2026, dirigido a la Rectoría, en el que comunica el acuerdo tomado en la sesión ordinaria n.º 19-2026, celebrada el 9 de junio de 2026, en el artículo 6, inciso i), titulado “Correspondencia”. Al respecto, acuerda dar por recibido el Comunicado R-220-2026 y tomar nota de la asistencia en pleno del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica a la actividad del lanzamiento del I Congreso del Sistema de Educación Superior Universitaria Estatal y a la reunión de consejos universitarios e institucional, las cuales se llevaron a cabo el pasado 11 de junio del año en curso.

i) Invitación a participar en los módulos de refrescamiento de conocimientos jurídicos

La Facultad de Derecho remite copia del oficio FD-1304-2026, dirigido a un grupo de personas profesionales egresadas de la Facultad de Derecho, en respuesta al documento Externo-R-12299-2026, con respecto al examen de incorporación al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. Al respecto, se les invita a participar en los módulos especializados de refrescamiento de conocimientos jurídicos, diseñados para fortalecer y actualizar conocimientos en las áreas objeto de evaluación del Examen de Excelencia Académica para la incorporación profesional al colegio respectivo.

j) Solicitud de nulidad de acuerdo relacionado con la conservación de grafitis en los Edificios Administrativos B y C

Un grupo de personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica remite copia del oficio WSG-1-2026, dirigido a la Rectoría, en el cual solicitan la nulidad del acuerdo relacionado con la conservación de grafitis en los Edificios Administrativos B y C.

k) Acciones realizadas ante la toma de los Edificios Administrativos B y C

La Rectoría remite copia del oficio R-4119-2026, mediante el cual brinda respuesta al documento Externo-VD-6074-2026, sobre las acciones realizadas ante la toma de los Edificios Administrativos B y C de la Universidad de Costa Rica.

l) Solicitud de listas de asistencia a las asambleas de la Facultad de Derecho durante varios periodos

Un grupo de personas envía copia de un correo electrónico con la asignación Externo-CU-2548-2026, dirigido a la Facultad de Derecho, donde solicita las listas de asistencias de todas las personas asambleístas (docentes y estudiantes) a las Asambleas de Facultad desde el 18 de diciembre de 2025 (inclusive) hasta el 17 de junio del 2026. Además, las listas de ausencias de todas las personas asambleístas (docentes y estudiantes) a las Asambleas de Facultad desde el 18 de diciembre del 2025 (inclusive) hasta el 17 de junio del año en curso.

m) Consulta sobre solicitud de crédito

Se recibe copia de un correo electrónico (Externo-CU-2546-2026), dirigido a la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo, mediante el cual una persona afiliada realiza una consulta sobre una solicitud de crédito.

II. Solicitudes**n) Solicitud de prórroga**

La Rectoría envía, con el R-4192-2026, el oficio VRA-3035-2026 de la Vicerrectoría de Administración y el OAF-2139-2026 de la Oficina de Administración Financiera (OAF), donde la OAF solicita prórroga a más tardar el 24 de junio del año en curso, para atender el encargo 2, artículo 2, de la sesión n.º 6956, relacionado con que, previo al giro de los recursos contemplados en la Modificación Presupuestaria n.º 7-2025, se asegure el cumplimiento de las Normas para el control de fondos y actividades públicos que son custodiados o administrados por sujetos privados, n.º RDC-00010- 2023, establecidas por la Contraloría General de la República.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ lee la propuesta de acuerdo, que, a la letra, dice: *Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA otorgar prórroga, a la Administración, al 24 de junio de 2026, para cumplir con el encargo 2, artículo 2, de la sesión n.º 6956.*

Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Araya Leandro, Dra. Carolina Santamaría Ulloa, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Nickolas Guevara Díaz, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Ing. Olman Vargas Zeledón, Srta. María Paula Fonseca Marín, Dr. Francisco Guevara Quiel, Dra. Natalia Solano Meza, Ph. D. Sergio Salazar Villanea y Dr. Keilor Rojas Jiménez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA otorgar prórroga, a la Administración, al 24 de junio de 2026, para cumplir con el encargo 2, artículo 2, de la sesión n.º 6956.

ACUERDO FIRME.

ñ) Permiso de miembro del Consejo Universitario

El Dr. Keilor Rojas Jiménez, director del Consejo Universitario, envía el oficio CU-887-2026, mediante el cual informa que tomará vacaciones el jueves 9 y viernes 10 de julio del año en curso, por lo que solicita permiso para ausentarse de sesiones ordinarias y extraordinarias, comisiones, reuniones y otras actividades de este Órgano Colegiado —según corresponda—. Lo anterior, con el propósito de que se proceda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento del Consejo Universitario, para seleccionar, entre los miembros, a la persona que fungirá como director o directora durante su ausencia.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ les recuerda que ya le habían aprobado la semana siguiente de vacaciones y en ese caso se había nombrado a la Dra. Natalia Solano Meza.

Informa que le corresponde a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro dirigir esta parte de la sesión para que discutan la solicitud y que eventualmente se nombre alguna persona para esos otros dos días.

*****A las ocho horas y cincuenta minutos, se retira el Dr. Keilor Rojas Jiménez.*****

LA M. SC. ESPERANZA TASIES CASTRO señala que va a someter a votación dos acuerdos, propone que si ya la Dra. Natalia Solano Meza había sido electa por este Órgano Colegiado, que se mantenga estos dos días. Da lectura a la propuesta de acuerdo, que, a la letra, dice:

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:

- 1. De conformidad con el artículo 11, inciso k), de su reglamento, aprobar el permiso al Dr. Keilor Rojas Jiménez, durante los días 9 y 10 de julio de 2026, a fin de que disfrute de vacaciones.*
- 2. De conformidad con el artículo 12 de su reglamento, nombrar a la Dra. Natalia Solano Meza para que asuma, de manera interina, la Dirección del Órgano Colegiado durante los días 9 y 10 de julio de 2026.*

Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Araya Leandro, Dra. Carolina Santamaría Ulloa, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Nickolas Guevara Díaz, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Ing. Olman Vargas Zeledón, Srta. María Paula Fonseca Marín, Dr. Francisco Guevara Quiel, Dra. Natalia Solano Meza, Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Keilor Rojas Jiménez

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:

- 1. De conformidad con el artículo 11, inciso k), de su reglamento, aprobar el permiso al Dr. Keilor Rojas Jiménez, durante los días 9 y 10 de julio de 2026, a fin de que disfrute de vacaciones.**
- 2. De conformidad con el artículo 12 de su reglamento, nombrar a la Dra. Natalia Solano Meza para que asuma, de manera interina, la Dirección del Órgano Colegiado durante los días 9 y 10 de julio de 2026.**

ACUERDO FIRME.

****A las ocho horas y cincuenta y dos minutos, se incorpora el Dr. Keilor Rojas Jiménez.****

III. Seguimiento de acuerdos

o) Encargo de la sesión n.º 6971-03

La Rectoría, mediante el R-3936-2026, remite el oficio VRA-2725-2026 de la Vicerrectoría de Administración (VRA), con la calendarización prevista para la atención de los diversos compromisos institucionales de carácter salarial. Lo anterior, para cumplir con el encargo del artículo 3, de la sesión n.º 6971. Al respecto, la VRA comunica:

- Por costo de vida: fecha estimada julio 2026. (Sujeto a la implementación de un proceso de homologación general que permita hacer efectivo el pago del 1,5 %).
- Por escalafón administrativo diciembre 2020: fecha estimada agosto 2026. (La actualización correspondiente a diciembre de 2020 no contempla el pago de diferencias salariales retroactivas).
- Por anualidad 2020 (efectos 2023-2025): fecha estimada noviembre – diciembre 2026. (Sujeto a la disponibilidad presupuestaria).

p) Encargo de la sesión n.º 6889-04

La Rectoría envía, con el R-4069-2026, los oficios VRA-2939-2026 de la Vicerrectoría de Administración y el ORH-3502-2026 de la Oficina de Recursos Humanos, con la información sobre el estado de avance para cumplir con el encargo 2, inciso c), artículo 4, de la sesión n.º 6889, concerniente a la sostenibilidad de la virtualidad en la Institución, mediante la capacitación de las personas universitarias en competencias y habilidades para la adopción de las tecnologías emergentes en sus trabajos.

q) Encargo de la sesión n.º 6931-11

La Rectoría envía, con el R-4074-2026, el oficio OCI-365-2026 de la Oficina de Comunicación Institucional (OCI), con la información acerca del estado de avance para cumplir con el encargo 8, artículo 11, de la sesión n.º 6931, referente al diseño de una campaña de información tendiente a la reflexión, prevención y erradicación de las manifestaciones racistas. La OCI comunica que avanza en la validación final de la propuesta conceptual y en la planificación de la fase de producción de materiales, con miras a su implementación durante agosto de 2026, en el marco del Mes Histórico de la Afrodescendencia en Costa Rica.

r) Encargo de la sesión n.º 6821-09

La Rectoría envía el oficio R-4131-2026, en el cual adjunta el documento VI-3619-2026 de la Vicerrectoría de Investigación (VI), con la información sobre el avance para cumplir con el encargo 7, inciso a, artículo 9, de la sesión n.º 6821, referente a la incentivación de directrices como estrategias para la asignación de cargas académicas que utilicen el mecanismo de participación o de rotación entre los miembros de las comisiones, consejos científicos y autoridades de las unidades académicas a fin de reducir el recargo de las actividades que no contribuyen al mérito académico en las mujeres. Sobre esto, la VI emitió la Circular VI-3-2026, dirigida a las autoridades académicas correspondientes, y ha desarrollado e impulsado acciones afirmativas destinadas a favorecer la participación de las mujeres en los espacios académicos y de gestión universitaria.

s) Encargo de la sesión n.º 6945-05

La Rectoría remite, con el oficio R-4158-2026, la nota PROLEDI-57-2026 del Programa de Libertad de Expresión y Derecho a la Información (PROLEDI), con la información sobre el estado de avance para cumplir con el encargo 7, artículo 5, de la sesión n.º 6945, referente a que el PROLEDI comunique y documente ante los organismos nacionales e internacionales competentes (Colegio de Periodistas de Costa Rica, Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Organización de los Estados Americanos y la Sociedad Interamericana de Prensa) las amenazas o hechos que afecten a medios y personas periodistas universitarias.

El PROLEDI elaboró el informe “Afectaciones al ejercicio periodístico y comunicativo en los medios de la Universidad de Costa Rica”, el cual documenta un antecedente relevante y tres casos documentados durante el periodo 2025-2026 (este documento consta de 50 páginas).

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ cede la palabra a la Dra. Ilka Treminio Sánchez.

LA DRA. ILKA TREMINIO SÁNCHEZ hace referencia al informe que envía el Programa de Libertad de Expresión y Derecho a la Información (PROLEDI) sobre afectaciones al ejercicio periodístico y comunicativo en los medios de la Universidad de Costa Rica (UCR) elaborado en junio de 2026 y en el cual se documentan una serie de amenazas que impiden la buena ejecución y, por lo menos, una ejecución en la tranquilidad y libertad que requerirían los medios de comunicación.

Señala que, en el caso particular de la UCR, preocupa mucho porque son medios que tienen una trayectoria histórica y además porque se tiene un ecosistema en el que cada vez más los medios han sido más afines al Gobierno y a un solo discurso, que es la construcción de un discurso hegemónico en la política nacional, un momento histórico bastante comprometedor e inédito, por lo menos en la historia reciente la democracia, mientras que los medios de comunicación han permanecido con una línea editorial independiente mediante el ejercicio con mucho criterio, con responsabilidad, su obligación de llevar la información neutral a la comunidad nacional al tener posiciones críticas en aquellas temáticas que se consideran peligrosas para la institucionalidad y para los derechos humanos. Considera que es fundamental tomar muy en serio el informe que ha enviado el PROLEDI.

Además, este informe es acompañado posteriormente de una carta que envía el Colegio de Periodistas y Profesionales en Ciencias de la Comunicación Colectiva de Costa Rica, en la cual solicita información y avance de una reunión que tuvieron en el CU con directores de los distintos medios de la UCR en vista de la necesidad de contar con una defensa adecuada, con un equipo de abogados penalistas, administrativistas, que les acompañen en los procesos que están enfrentando y que tienen como muestra el caso del periodista Marlon Mora Jiménez, quien finalmente tuvo que asumir, de manera personal, todas las responsabilidades que, de alguna manera, implicaban su espacio de trabajo y, además, la necesidad de acompañamiento institucional; entonces, en este marco, crear conciencia en la Institución de la necesidad de proteger a los medios que han albergado históricamente, tanto la Radio UCR, como el *Semanario Universidad* y el Canal Quince UCR son medios que transmiten información crítica, oportuna, veraz, cuyo periodismo se ejerce con total responsabilidad, pero que en este momento muestran o exponen unas características y unos datos de amplia vulnerabilidad y fragilidad frente al entorno polarizante del país y además a los discursos de odio; por lo que, con esta temática, de su parte resalta la necesidad del apoyo y el seguimiento a las solicitudes que están haciendo, así como la materialización de estos en una defensa y un asesoramiento legal adecuado para que las personas periodistas no se enfrenten a potenciales condenas, persecuciones o lesiones físicas, pero también a su trabajo en el marco de la UCR.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece a la Dra. Ilka Treminio Sánchez. Comenta, sobre este tema, que, en efecto, hace algún tiempo tuvieron una reunión con las personas directoras de los medios y con algunas personas del Colegio de Periodistas y Profesionales en Ciencias de la Comunicación Colectiva de Costa Rica (no recuerda si asistió alguien de PROLEDI). Analizaron el contexto y la situación, a él (el Dr. Keilor Rojas Jiménez), particularmente, le llamó la atención el análisis que se hacía en donde resaltaban que (sobre el periodismo independiente en el país) cada vez hay menos medios que se pueden llamar independientes y cada vez hay menos diversidad, hay un engrosamiento de la línea normalmente más relacionada con el Gobierno y que de todo lo que se podía considerar periodismo independiente, los medios de la UCR representan una gran proporción y que, a futuro, se estima que sean casi que lo únicos que van a quedar; entonces, comentarlo con los miembros del pleno.

Reafirma el compromiso con la libertad, con la independencia editorial de los medios de la Universidad y algo que sí les decían los de los medios es que existe esta situación de que los miembros del pleno han sentido ciertas presiones, pero para muchas de las personas periodistas va más allá de simplemente presiones, va en demandas y a veces tienen que afrontar esto como personas individuales y no como medio al que pertenecen, les reiteraban que ya habían hecho solicitudes desde hace muchos años a la Rectoría, de que les pudieran ayudar con apoyo legal a fin de contar con un abogado, además de que hay que atender derechos de respuesta y ese tipo de aspectos; que pudieran tener un abogado in house. Le parece que en algún momento se hicieron las gestiones para que esas plazas se abrieran, pero según entendió, esas plazas se asignaron a la Oficina Jurídica (OJ) y no directamente a tener el abogado in house al menos para los tres medios; por lo que reitera y menciona lo anterior a la Rectoría y al Dr. Carlos Araya Leandro para que tal vez puedan investigar sobre cómo está la situación o valorar si se podría dar un eventual apoyo legal, en términos de plazas, de alguna persona abogada especialista en estos temas para que apoye a los tres medios de la UCR.

t) Encargo de la sesión n.º 6910-09

La Rectoría envía el oficio R-4183-2026, mediante el cual remite el Memorando R-43-2026, con la información sobre el cumplimiento del encargo 3, artículo 9, de la sesión n.º 6910, relacionado con la solicitud de elaboración de un manual de estilo y de lenguaje claro que incluya el uso correcto del lenguaje inclusivo de género, acompañado de una campaña eficiente de capacitación. Al respecto, la Institución dispone actualmente de:

- *Los Lineamientos institucionales de uso de lenguaje inclusivo (Resolución de Rectoría R-567-2025).*
- *La guía Lenguaje inclusivo de género y neutro en la Universidad de Costa Rica, elaborada en el marco del proyecto vigente del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer.*
- *Una oferta sostenida de capacitación y acompañamiento, con amplia cobertura y experiencia acumulada.*

IV. Asuntos de comisiones

u) Pases a comisiones

Comisión de Asuntos Jurídicos

- *Recurso de apelación directa del Sr. Rodolfo Romero Redondo.*
- *Recurso de apelación subsidiaria de la Sra. Isabel Ferreto Gutiérrez.*
- *Recurso de apelación subsidiaria del Sr. Pablo Ortega Rodríguez.*

- *Recurso de apelación de la Sra. Adriana Monge Arias.*
- *Recurso de apelación directa del Sr. Lautaro Ramírez Varas.*

Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes

- *Ponencias y dictámenes votados y aprobados del VIII Congreso Universitario.*

Comisión de Asuntos Estudiantiles

- *Modificación al artículo 25 del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil para valorar un cambio en la regla de redondeo.*

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ comunica que, de esta manera, culmina con los Informes de Dirección.

ARTÍCULO 2

Informes de Rectoría

El señor rector, Dr. Carlos Araya Leandro, se refiere a los siguientes asuntos:

a) Visita de personeros de la organización QS para América Latina

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO resalta que semanas atrás recibieron una visita de personeros de la organización QS (Quacquarelli Symonds, por sus siglas en inglés) para América Latina, en la cual les habían dado a conocer con todos los detalles los resultados del *ranking* mundial de universidades para el año 2027, que se hizo público el 18 de junio de 2026, en el cual recibieron una excelente noticia y es que la UCR ascendió en el *ranking* global del puesto 499 al 463 y en las universidades de América Latina pasó del puesto 20 al 13, lo cual realmente es un ascenso muy significativo, un ascenso que sin duda alguna los posiciona a nivel general.

Agrega que están claros de que los *rankings* no miden todo lo que hace la Universidad, pero sí es una variable importante porque los compara con las 8 808 universidades más importantes del mundo, dentro de esas 8 808, la organización que elabora el *ranking* presenta un listado de las 1 500 principales universidades en el mundo y la UCR aparecía en el puesto 499 y subió al 463, lo cual sin duda alguna los llena de muchísima satisfacción y de mucho orgullo y también reafirma que el camino que sigue la Universidad es el correcto, no es casualidad, esto es resultado del trabajo de muchísimos años, de muchísimas personas que ven en la excelencia no solo en lo académico, sino también en lo administrativo el rumbo de esta Institución y eso se ve reflejado a nivel internacional en este tipo de *rankings*, pero también se ve reflejado a nivel nacional cuando casi cada seis meses se hace la consulta de cuál es la institución pública mejor valorada por la ciudadanía y siempre es la UCR.

Desde ese punto de vista, pregunta qué cambió del año anterior a este para que el ascenso sea tan significativo. Considera que no es casualidad, es el trabajo de años, pero el salto cualitativo de un año a otro no es casualidad, es simplemente lo que se determina como gobernanza de datos. Recuerda que el año pasado una de las primeras acciones que tomaron, al asumir la Rectoría, fue crear el Observatorio de Datos Institucional (ObDI), el cual lo que ha venido haciendo es integrar la información institucional, siempre una de las quejas que tenían y tienen porque no se ha solucionado por completo es que la Universidad maneja muchísima información, pero esa información está totalmente disgregada en diferentes oficinas administrativas, unidades académicas, y no tenían una forma de aglutinar esa información; esa forma de

aglutinar y lo que llaman gobernar esa información es uno de los objetivos principales del ObDI, por ejemplo, el año pasado pudieron finalmente después de muchos años sacar un documento de UCR en Cifras, sólido, robusto, consistente, que, en efecto, es una especie, una fotografía de lo que hace o ha hecho la Universidad en un momento determinado.

Señala que este año, en el próximo mes de julio (ya casi se está en julio), estarán publicando las cifras correspondientes al año 2026 que va a permitir ir comparándose sobre la base del año 2025 que fue cuando arrancaron, por lo que aprovecha el momento para agradecerle a las personas (que son muy pocas, tres o cuatro personas) que trabajan, en fracciones de tiempo, en el ObDI, pero que en realidad han venido a dar un vuelco importante en el manejo de datos, lo cual es fundamental no solo para dar a conocer lo que se hace, sino para poder rendir cuentas, pero como se observa también a nivel internacional les genera impactos positivos. Creen, y están trabajando sobre esa base, que todavía tienen un margen importante de mejora, alguno de muy corto plazo que viene de la mano con eso que denomina gobernanza de datos, otros, a los que se va a referir en unos minutos, que son los retos que enfrenta esa situación; es decir, cuando observan este tipo de situaciones, de *rankings* o de evaluaciones, cree que más importante de cuál fue la calificación, de donde están, es tener claridad de cuáles son los aspectos por mejorar, o sea, cuando evalúan una persona como docente, más allá de la calificación que tenga, lo que más le interesa es dónde tiene espacio de mejora para constituirse en una mejor persona docente.

Detalla que eso es lo que han hecho desde la Rectoría, sabe que se va a realizar una reunión de la Secretaría Académica y los miembros del pleno en los próximos días para hablar en detalle, pero sí puede adelantar que el *ranking* mide la reputación académica, esta es la opinión de académicos a nivel global sobre la UCR, sobre la investigación que se produce; las citaciones por profesor, o sea, el número de citaciones promedio por profesor, que comprenderán al ser una universidad mediana en el contexto global, la cantidad de profesores que hay es alta, y por ende el número de citaciones dividido entre esa cantidad de personas docentes siempre es un reto importante. El otro es la reputación entre los empleadores; es decir, qué piensan los empleadores de las personas graduadas, los resultados del empleo y acá es lo que ellos denominan graduados exitosos en el contexto nacional e internacional; el profesorado internacional y los estudiantes internacionales, ahí sin duda la Universidad tiene retos muy relevantes; las redes internacionales de investigación y elementos sobre sostenibilidad. Estos son los elementos que valora este *ranking* que, como se observa, es una evaluación bastante integral y hay aspectos que no quedan como la calidad de la docencia expresamente, la acción social, el impacto de la Universidad en el contexto nacional, son elementos que quedan en el aire, pero reitera que, como elementos para compararse con universidades en el ámbito internacional, es una muy buena medida que, en efecto, genera un prestigio que necesariamente se tiene que transformar en mayores oportunidades para participar en proyectos de investigación, en financiamiento de actividades de investigación a nivel internacional y esos son elementos muy relevantes.

Indica que dentro de los muchos aspectos que tienen por mejorar, aunque el ObDI ha hecho una tarea verdaderamente titánica porque es enfrentarse no solo a cómo se administran los datos, sino a cómo se rompen esquemas de dependencias que se creen dueñas de los datos pues aunque les parezca mentira, es difícilísimo que compartan los datos y ha sido una lucha constante que no se acaba, pero seguirán en la misma línea porque consideran básico que la Universidad tenga acceso a información veraz, oportuna, robusta, pero además que sea fácil de obtener. Trabajar en un sistema integrado de datos es fundamental, es un tema recurrente no solo la desintegración de los sistemas de información en la Universidad, sino que muchos de ellos se han vuelto obsoletos, por ejemplo, el Sistema Integrado de Recursos Humanos, donde tienen una emergencia institucional, pero acá tienen un punto importante desde lo administrativo.

También, desde lo académico tienen que buscar cómo incentivar la publicación científica en revistas de impacto, es un tema que ahora que el Ph. D. Sergio Salazar Villanea y el Dr. Keilor Rojas Jiménez mencionaban sobre las observaciones a la propuesta de modificación al *Reglamento de Régimen Salarial Académico y Servicio Docente* en la que hay aspectos que han hablado durante muchos años y es cómo se desincentiva la publicación de la producción académica en revistas de impacto a nivel global. Acota que él (el Dr. Carlos Araya Leandro), como miembro de este Órgano Colegiado, le planteó una pregunta al entonces presidente de la Comisión de Régimen Académico sobre este aspecto y le decía: *es que aquí hay que tener claro dos aspectos, si lo que se quiere es ascender en Régimen Académico, entonces, publique solo en revistas nacionales, y si lo que quiere es mejorar su perfil de investigador o investigadora, entonces, publique a nivel internacional*; eso no puede ser, eso es una respuesta inaceptable y que está pendiente, está “en el aire”.

La UCR necesita incentivar y tiene que empezar por el Régimen Académico. A fin de incentivar la publicación en revistas de alcance global, comparte que lo primero que le dicen es que son revistas de pago y no, no todas las revistas son de pago, muchas incluso son revistas de la UCR, dentro de estas hay 14 revistas que tienen factor de impacto.

También, la semana pasada salió información internacional sobre revistas, por lo que hace un paréntesis para felicitar a *Odovtos*, revista de la Facultad de Odontología, que pasó de un factor impacto de 0,5 % a 0,9 %, con lo cual se ubica junto con *Biología Tropical* como las revistas de mayor impacto a nivel global de la Universidad. Al ser *Odovtos* una revista de muy corto tiempo de creación, realmente es muy llamativo el posicionamiento que tuvo.

Retoma que, dentro de esas 14 revistas, incluso hay de todas las áreas, 8 de las 14 son de ciencias sociales, entonces, se tiene mucho espacio donde publicar y cómo visibilizar a nivel internacional más la generación de conocimiento. Reitera que conoce que los miembros del pleno van a tener una reunión a detalle con la Secretaría Académica para poder, en términos generales, identificar cuáles son aquellos aspectos donde como Institución se tienen áreas de mejora que los puede llevar incluso a tener resultados mejores de los que ya se tienen.

Agrega que él (el Dr. Carlos Araya Leandro) siempre dijo, desde ya hace vario tiempo, que la UCR puede estar en el top 10 de universidades de América Latina, se tienen las condiciones para hacerlo, van a seguir trabajando para poder lograrlo, pues estar en el puesto 13 es bastante cerca de ese objetivo, esto en cuanto al *ranking* que además ha tenido una divulgación bastante importante, ya que en la gran mayoría de los medios de comunicación ha habido información positiva sobre esto porque, sin duda alguna, representa un orgullo para el país; un país de 5 millones de habitantes que logre posicionar a una de sus universidades públicas entre las mejores 13 América Latina es verdaderamente significativo.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ comunica que, sobre el tema, el Ing. Olman Vargas Zeledón, la Dra. Carolina Santamaría Ulloa y su persona están en el uso de la palabra.

EL ING. OLMAN VARGAS ZELEDÓN entiende que la Universidad sacó una serie de comunicados generales, de hecho, se leyó en la sesión anterior y ha tenido bastante buena divulgación en los medios de prensa, de hecho, hoy salió en canal 7, en la mañana, la noticia, etc.; pregunta al Dr. Carlos Araya Leandro, porque le parece que procedería una nota formal informativa de la Universidad dirigida a las personas diputadas, ministras de Estado, presidencias ejecutivas de instituciones autónomas, que indique que la Universidad obtuvo ese lugar en el *ranking*, ha avanzado tantos puestos, y ahora se posiciona en el puesto 470 y algo a nivel mundial, 13 en Latinoamérica y primera en Centroamérica, también es importante decirlo; es un detalle, es algo informativo, pero le parece que procede, entre tanta información y desinformación que circula alrededor de la Universidad en los últimos tiempos, cree que procede una nota formal en ese sentido,

cada uno la tomará como corresponda, pero piensa que es una acción válida de la Universidad en atención a que también las autoridades que en este momento tienen la responsabilidad de dirigir los destinos del país lo tengan claro.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece y, en la línea del Ing. Olman Vargas Zeledón, comparte que muchas veces se le pinta que la Universidad está mal, que todo está mal, se plantea una serie de especulaciones y le parece muy pertinente que venga alguien que compare con los mismos criterios, que tiene mucha experiencia y que ponga todo en un contexto comparativo con criterios claros, indicadores específicos y que diga cuál es la situación real; entonces, al utilizar la metodología de los indicadores y, como dijo el Dr. Carlos Araya Leandro, comparar con 8 800 universidades, esta es la situación de la Universidad, para alejar esos rumores, cuentos de que todo está mal y no es así, en un contexto internacional les está yendo muy bien y hay una tendencia a que les vaya mejor, esto para aclarar.

En segundo lugar, para que les dé energías, para sentirse llenos de orgullo, para compartirlo; y en tercer lugar, para que les sirva como un instrumento para verse a lo interno, cómo se puede ser aún mejor y a través de eso cómo pueden servir mejor a la sociedad.

Señala que, en este sentido, le llama la atención el tema de qué aspectos se pueden mejorar; por ejemplo, ponerse como meta pasar de la 463 a la 400 mejor del mundo, pasar de la 13 en América Latina a la 10. Se pregunta qué cosas deberían hacer. Refiere que él (el Dr. Keilor Rojas Jiménez) ha venido estudiando este indicador por muchos años y efectivamente le parece que en el tema de publicaciones, de alguna manera, deben crear los incentivos y las modificaciones reglamentarias necesarios, que tiendan a mejorar algunos indicadores, es decir, no solo exigir más, sino dar incentivos, de reglamentación y otros de las medidas que puede tomar por ejemplo, la Vicerrectoría de Investigación (VI), pero que sí deben tener en cuenta que no están solos, que están en un contexto internacional, que deben atender las necesidades del país, pero también cumplir con ciertos estándares de calidad o comparabilidad internacional. En lo personal, le preocupa el tema de publicaciones por persona docente o profesor, profesora, que ciertamente son una Universidad de tamaño mediano, pero cree que es una situación que deberían atender mejor de forma urgente. Recuerda que, al menos en el del año pasado, no en este específico, de 20 % que vale ese indicador, ese era el indicador en el que la UCR estaba más bajo, estaba en 0,32 %; es decir, si como Universidad pudieran aumentar eso, dar los incentivos, pasar de ese punto a 5 %, por ejemplo, aumentarían cualquier cantidad en el *ranking*, pero no solamente eso, sino la forma en la que están comunicando, compartiendo el conocimiento, tal vez con una mayor rigurosidad, con un mayor alcance internacional.

Indica que, el otro tema que pesa un poco menos en el *ranking* tiene que ver con la internacionalización, le parece que, al menos en su escuela, por mucho tiempo han tenido muchos profesores y profesoras que han venido de Alemania y Estados Unidos, quienes se han instalado y han dado aportes importantísimos, pero también aportan esa visión distinta de alguien que viene y se formó en otra cultura y esto se impregna en las personas estudiantes. Ha notado que esas personas se pensionan y se han sustituido normalmente por personas nacionales y, de alguna manera, se va reduciendo el espectro, más bien, tienen que volver a ampliarlo y habrá medidas específicas que tomar, pero también no sabe si reglamentarias, filosóficas y de orientaciones, a fin de poder abrirse a que otras personas vengan a dar clases, pero también a brindarle esa experiencia cultural, de visión, que le pueda otorgar a las personas en riqueza o diversidad cultural, le parece fundamental.

También, fortalecer los programas de atracción de estudiantes de otras partes del mundo, no sabe si el Dr. Francisco Guevara Quiel conoce si se está dando en la Universidad carreras en otros idiomas, al menos en inglés. En particular, piensa en Biología o estas áreas pues el país es un laboratorio natural y podría haber muchísimas otras personas con posibilidades de venir a aprender, pero a veces la limitación es que no dan carreras en inglés; entonces, tener esa apertura. Ciertamente, se reciben muchas personas que vienen

a aprender español y lo utilizan, hay convenios con Alemania y Estados Unidos, etc., pero si se tuviera esa facilidad de ir al bilingüismo o multilingüismo en general, sería importantísimo; por lo que lo plantea también como inquietud, con la reiteración de su orgulloso por lo que han hecho y que eso les da energía, los satisface y los ponen en un lugar correcto para espantar un poco los rumores, pero también que esto sirva de insumo para poder mejorar.

LA DRA. CAROLINA SANTAMARÍA ULLOA saluda a todos y todas. Siempre sobre este mismo tema, quisiera resaltar la importancia de que la Universidad se encuentre en esta posición en el ranking y a pesar de que es conocedora y está consciente de que hay muchas personas que no se sienten cómodos con los *rankings* cuantitativos y que se podría disertar largamente sobre si lo cuantitativo o lo cualitativo, resalta en este momento la importancia de un *ranking* que permite no solo compararse entre universidades de diferentes países del mundo, sino que también le permite a la UCR llevar este pulso a lo largo del tiempo y ver cómo evoluciona en cada uno de esos diferentes componentes.

A fin de darle continuidad a lo que mencionaba el Dr. Keilor Rojas Jiménez, se refiere a este indicador de cantidad de citaciones por profesor, antes les comentaba el Dr. Carlos Araya Leandro que tomaran en cuenta que son una Universidad mediana, este indicador es una división de la cantidad de citaciones dividida entre la cantidad de profesores, como dice el Dr. Carlos Araya Leandro, evidentemente si tienen más profesores, el indicador se va a ser más pequeño, a menos que se aumente el numerador, es decir, que se logren más publicaciones en las revistas internacionales más citadas; entonces, a pesar de que ciertamente, como dice el rector, el denominador es importante, cree que en lo que se tienen que centrar es en el numerador de ese indicador y la única forma en la que logran ese indicador es mediante el fortalecimiento de la investigación.

Resalta la labor que hace la VI, por medio de las revistas de la UCR, porque durante años la VI ha venido trabajando en la excelencia de las revistas y por eso es que ahora se tienen estas 14 revistas indexadas y con indicadores muy buenos, y ese es un trabajo de muchos años. Conoce a fondo la revista *Población y Salud en Mesoamérica* que ya cumplió sus 20 años y que se encuentra en este *ranking*, que ha sido un trabajo de muchísimos años con apoyo de la VI, y lo que quiere resaltar de este trabajo de la VI es cómo a través de diferentes indicadores han venido fortaleciendo las revistas para que crezcan cada vez más y esto va de la mano, por supuesto, con la propuesta de modificación al reglamento, o sea, que lo que tienen que trabajar es ir hacia la excelencia, lo que se tiene que buscar cada vez es tener más y mejores publicaciones que permitan ponerlos en este ámbito mundial y que se relaciona con todos los lazos que logren crear y fortalecer como universidades internacionales.

Cree que es muy acertado el comentario del Dr. Keilor Rojas Jiménez en el sentido de atraer docentes de otros países, porque también, como alumna de esta Universidad, tuvo la oportunidad de tener una gran cantidad de profesores internacionales que le aportan a la persona estudiante y a la Institución en general una visión muy diferente; entonces, es también ver esta internacionalización como un proceso que va en dos direcciones, hacen un esfuerzo muy grande por enviar a las personas estudiantes de la UCR a instituciones fuera del país, pero también hacer este esfuerzo en atraer profesores de otros países, no necesariamente para siempre, pero tal vez por medio del fortalecimiento de los postdoctorados, es un mecanismo para atraer, de manera temporal, a profesores que traigan otras ideas.

Para finalizar, apunta que es muy importante no solo que se congratulen hoy, sino que efectivamente se continúe monitoreando, y algo que se le ocurre, también la VI desde hace unos años empezó a impulsar y hacerles pensar, cuando escriben un proyecto de investigación, si tienen un plan de gestión de datos; sin embargo, cree que a lo interno de la Universidad, no solo quienes hacen investigación, sino que todas las unidades que producen datos deberían tener un plan de cómo se gestionan estos datos, dónde se depositan y como son de uso, de utilización no solo para el resto de las unidades de la Universidad, sino también para el país.

LA DRA. NATALIA SOLANO MEZA agradece al director y al rector por la información que les provee hoy. Como han dicho el Dr. Keilor Rojas Jiménez y la Dra. Carolina Santamaría Ulloa, se une a la celebración, considera que esta es una celebración del trabajo de las personas de la Universidad, y en ese sentido, aunque como bien lo dice la Dra. Carolina Santamaría Ulloa, este es un *ranking* que mide cuantitativamente, también cree que es importante considerar y pensar en el tejido de la Universidad en términos cualitativos, porque definitivamente detrás de un logro como este hay trabajo de personas comprometidas con una visión de universidad.

Considera que lo que señala el rector en cuanto a los aportes y el trabajo que viene haciendo el ObDI es sumamente interesante y que dentro de este CU es importante que se le mida el impulso pues un paso importante en cuanto a esa presentación y proyección de datos es que se incluyan mediciones equilibradas donde se contemplen todas las áreas del conocimiento, es un aspecto a mejorar de la información que ofrece el ObDI, lo cual es muy importante porque esta es una Universidad que ella (la Dra. Natalia Solano Meza) siempre defenderá como una Institución completa y humanista y, en ese sentido, este concepto de gobernanza de datos tiene que ser equilibrado en cuanto a esa forma de pensar la Universidad como una entidad completa y humanista.

Señala que, en cuanto a lo que tanto el Dr. Keilor Rojas Jiménez como la Dra. Carolina Santamaría Ulloa mencionan, coincide en que es importante abrir fronteras, evaluar cuáles son los mecanismos que tienen para ampliar las perspectivas y la visión de las personas dentro de la Universidad, piensa que muchos de los que están aquí se han beneficiado del sistema de becas al exterior, como bien lo dice el Dr. Keilor Rojas Jiménez, un sistema que ofrece una experiencia única a las personas que luego regresan a trabajar en docencia, acción social e investigación, pero también cree que hay otras.

Al conocer y entender el contexto geopolítico inmediato en el que está inmersa esta Universidad, considera importante pensar, en términos de solidaridad y de calidad académica, que esta Universidad debería no solo posicionarse en términos de *ranking* como la más fuerte de América Central, sino también extender brazos solidarios a la población académica de todo Centroamérica que ha visto sus universidades mermadas por acciones políticas de derecha. Cree que es importante en ese sentido pensar que la búsqueda de la excelencia académica debe congeniar con la solidaridad con los países centroamericanos, en ese sentido, cree que se deben a la sociedad costarricense, pero de alguna manera en el contexto actual se deben también a la región centroamericana.

También, es muy importante pensar en Centroamérica como una oportunidad para atraer talento y perspectivas diversas y amplias para la Universidad, le gusta mucho observar dentro de estas revistas indexadas en las que ha trabajado la VI (como bien se dijo anteriormente) a la revista *Cuadernos de Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, son revistas que son inter- y transdisciplinarias que aceptan diversas formas y metodologías de trabajo y que además promueven precisamente ese diálogo a nivel regional y transregional, que cree que es urgente para la Universidad.

EL DR. FRANCISCO GUEVARA QUIEL saluda a todas y todos. Considera que parte de esta reflexión sobre la excelencia pasa necesariamente por el manejo y la implementación de una lengua extranjera, cree que esto es una misión, una gran deuda de la UCR con su estudiantado. Este aspecto se debe mejorar de forma absoluta pues mejora los procesos de internacionalización tanto a nivel de recepción como a nivel de envío de las personas estudiantes, él quisiera que esta Universidad estuviera también repleta de estudiantes extranjeros que son, a final de cuentas, los embajadores oficiosos más importantes que tiene una universidad porque siempre hablarán bien de la Universidad en la que se formaron y eso contribuye enormemente al crecimiento de la Institución.

Detalla que, parte de los esfuerzos de algunas unidades académicas ha consistido (cree que eso es una misión que tienen todas las carreras de esta Universidad) en aportar dentro de sus mayas curriculares al menos una certificación de B2 de manejo mínimo de lengua; entonces, incorporar el componente lingüístico, ya sea en francés, inglés o mandarín para su estudiantado a discreción de cada uno (hacer la modificación en sus mayas curriculares), pero piensa que es una misión muy importante. Lo anterior está relacionado con las iniciativas que de manera no solo sistemática como se hace, según lo que mencionó el Dr. Carlos Araya Leandro, por centros de investigación, sino que también lo que ha contribuido con el *ranking* internacional son las iniciativas individuales de muchas personas investigadoras de esta Universidad, que son difíciles de percibir, pero que ahí están e inciden enormemente, incluso ganan *rankings* internacionales (puede aludir algunos ejemplos considerables en la Facultad de Artes y Letras), lo cual es importante ponerlo de manifiesto.

Señala que, en este sentido, iniciativas como la que el Dr. Carlos Araya Leandro ha promocionado recientemente con el Centro de Investigación Climático (que se enteró por medios de comunicación) le parece una tarea y vocación urgente, pertinente y necesaria de la Universidad posicionarse con un tema tan relevante y tan importante en el cual la Universidad, por supuesto, tiene la vocación para incidir en decisiones políticas de Estado, gracias a un criterio científico, sólido y verificable. No recuerda si el rector lo mencionó o si está contemplado, pero no está de más evidenciar ante la comunidad universitaria y nacional que la UCR cuenta con una carrera de Meteorología, la única que hay en América Central y en Costa Rica, la cual pertenece a la Escuela de Física, y cree que sería una colaboración muy importante, muy bienvenida, muy esperada, porque incluir dicha escuela significa llegarle a la Organización Meteorológica Mundial, a las universidades con las que ya se tiene convenio y relaciones y a las agencias espaciales que puedan dar ayudar tecnológica y en equipamiento.

Comenta que la Escuela de Física trabaja con la Organización Europea para la Explotación de Satélites Meteorológicos, la cual podría montar un receptor de satélites polares, que no existe actualmente en ninguna parte de América Central y así tener productos de alta resolución en tiempo real, por ejemplo, en calidad de vegetación que serviría también para asuntos de impacto climático. Cree que este es un proyecto grande que había planteado en su momento y para el cual tiene un gran interés el director de la Escuela de Física, el Dr. Marcial Garbanzo Salas, quien es especialista en ciencias de la atmósfera. Reitera que este tipo de iniciativas le parece sumamente importante, la UCR tiene ese músculo científico para ofrecer un servicio considerable en relación con el cambio climático y que cree que va a impactar enormemente de manera positiva en la sociedad y el país.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece al Dr. Francisco Guevara Quiel. Pregunta al rector si gusta referirse a esto para continuar.

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO agradece al Ing. Olman Vargas Zeledón por la idea que les brinda, en realidad no lo habían contemplado de esa forma. Informa que a las autoridades del Poder Ejecutivo en general se les remitió el “UCR en cifras” cuando lo publicaron. Están muy pronto a tener la edición del 2026; entonces, quizá puedan aprovechar los dos asuntos para poder informarlos. Reitera que es una iniciativa que no habían valorado y cree que es muy oportuno.

Señala que, en cuanto a las otras intervenciones, van en la línea de lo que trataba de comentar en su informe, pues como dijo, en la medida en que, en efecto, las variables que mide el índice o el *ranking* QS, hay variables que son muy relevantes para una universidad como la UCR, integral, humanista, que tiene una amplia vinculación con la sociedad que no quedan ahí plasmados, pero como lo señala el Dr. Keilor Rojas Jiménez, a nivel internacional, sí les genera un posicionamiento y les ubica además en una comparación totalmente objetiva, de cuál es la posición en la que se encuentran respecto a las principales universidades del mundo.

Con respecto al tema de la investigación que señalaba la Dra. Carolina Santamaria Ulloa, efectivamente, el mejorar las condiciones para el desarrollo de la investigación es fundamental, pero creen que ha sido fundamental o quizá más relevante dónde están publicando los resultados de esa investigación. Desde ese punto de vista, tiene clarísimo que el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* desincentiva la publicación en revistas de alto impacto, porque favorece la publicación a nivel local y sobre todo la publicación individual, que también va en contra de un principio que es la interdisciplinariedad. Cuando se participa en una publicación de 10 autores y el puntaje de régimen académico se divide entre 10, aunque haya sido publicada en una revista Q1, sin duda alguna, es más “rentable” (aclara que la palabra rentable es entre comillas) desde el punto de vista de Régimen Académico publicarlo solo en una revista nacional. Eso es lo que tienen y cree que ahí sí tienen un cambio normativo que deben realizar.

Agrega que la semana anterior tuvieron la actualización del posicionamiento a partir del AI Index Report de cada uno de los docentes investigadores; los primeros 300 llegan a un rango de 89 que es el investigador más alto que tiene la Universidad hasta dos que es el más bajo que aparece dentro del listado, son aproximadamente 300 personas. Cuando hacen una correlación entre el puntaje de AI Index Report de investigadores versus puntaje de régimen académico no pareciera lógico; con solo hacer esa correlación saben que algo está pasando que no favorece la publicación de resultados de investigación en revistas de alto impacto y ese es un punto que cree que tiene que cambiarse por la vía de mejora de condiciones de investigación, pero también desde un punto de vista normativo. Cuando habla de incentivos es cómo pueden generar un cambio normativo que permita una forma de evaluación que vaya más de la mano con el interés institucional.

Comenta que, de acuerdo con señalado por el Dr. Francisco Guevara Quiel sobre la lengua extranjera, sin duda alguna, ese es uno de los retos más grandes que tienen porque también dentro de los puntajes o valoraciones bajas que tienen es justamente esa internacionalización producida en la cantidad de docentes extranjeros que vienen a la Universidad como lo decía la Dra. Carolina Santamaría Ulloa, pero también en la cantidad de estudiantes extranjeros que hay en la Institución. Así que, desde ese punto de vista, cree que terminaría de abarcar lo mencionado por los miembros del pleno.

b) Discusión de temas de interés con personas diputadas

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO comparte que tuvo dos reuniones con dos diputaciones (normalmente siempre tienen este tipo de reuniones), en este caso se reunió con el Sr. Álvaro Ramírez Bogantes, jefe de fracción del Partido Liberación Nacional (PLN), y con el Sr. Rafael Vargas Brenes, diputado de la fracción del PLN, con quienes discutieron diversos temas de interés, incluido por supuesto temas de financiamiento.

c) Información relacionada con el borrador del *Reglamento del I Congreso Interuniversitario del Sistema de Educación Superior Universitaria Estatal*

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO señala dos aspectos relacionados con el Consejo Nacional de Rectores (CONARE). En primer lugar, recibieron un primer borrador de lo que será el *Reglamento del I Congreso Interuniversitario del Sistema de Educación Superior Universitaria Estatal*, el cual recibieron con mucha preocupación, porque la dinámica es que se prepara la información y luego se le comparte a los miembros de la comisión para que hagan observaciones, cuando realmente esto lo entenderían como que debería ser un proceso de construcción colectiva previa.

Reitera que recibieron ese primer borrador y mediante el oficio R-4464-2026 se realizó una gran cantidad de observaciones a esa propuesta del reglamento, que solo para tener claridad y para indicarles,

esperan que esas observaciones que están haciendo sean atendidas como tal en primera instancia en la Comisión Organizadora. Una vez que sean atendidas por la Comisión Organizadora y que las personas representantes de la UCR en esa comisión den el visto bueno, esto tendría que pasar al CONARE. Señala que, previo a verlo en el CONARE, va a solicitar que se les haga llegar el documento con la debida antelación para poder llevar a cabo una lectura crítica y profunda del reglamento. Detalla que si el reglamento se aprueba en el CONARE, vendría al CU para su ratificación. Desea que quede claro que ese es el proceso. Ya se están atendiendo las observaciones; es decir, siguen con la misma situación que conversaba la semana anterior cuando se presentó la metodología y la ruta a seguir el día de la presentación del congreso como tal, en la que participaron los miembros del pleno y cree que todas y todos salieron con una serie de inquietudes y de dudas, sobre todo por contradicciones de la obligatoriedad, o no, de lo que se apruebe en el Congreso Interuniversitario.

Comenta que al inicio de la sesión el Dr. Keilor Rojas Jiménez les informaba y el Ing. Olman Vargas Zeledón preguntaba sobre el VIII Congreso Universitario de la Universidad de Costa Rica que se realizó el año pasado. El congreso efectivamente aprueba una serie de mociones, la cuales entran a la corriente de normativa institucional, vienen al CU, este primero las valora si corresponden al CU o a la Administración, una vez hecha esa valoración, se envían a las comisiones correspondientes para que sean analizadas y siguen el proceso como cualquier otra propuesta. Eso es en lo que insisten que tiene que suceder en el caso del Congreso Interuniversitario; es decir, cualquier moción que se apruebe simplemente pues tendrá que seguir el proceso que el Convenio de Articulación así establece.

d) Audiencia del Consejo Nacional de Rectores con la Comisión de directoras y directores jurídicos en relación con el veto presentado por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO señala que, por otra parte, también relacionado con el CONARE, en la sesión de la semana anterior, la sesión n.º 20 del 2026, tuvieron una audiencia con la Comisión de Directoras y Directores Jurídicos de las Universidades, que la componen las cinco direcciones jurídicas más el asesor jurídico del CONARE para conocer los criterios sobre el tema del producto interno bruto presentado por este CU al acuerdo del CONARE Ampliado.

Comenta que la Dirección Jurídica de la Universidad Nacional a Distancia presentó un criterio de mayoría. Recuerda que son criterios recomendativos; es decir, son criterios para mejor resolver del CONARE. Ese criterio de mayoría hace referencia o iguala el veto a un recurso de apelación y, por ende, lo que señala es que el veto debería resolverse por mayoría en el CONARE Ampliado. La Dirección Jurídica de la UCR presentó su posición. La posición de la dirección jurídica de la UCR es la que sostiene la Rectoría y han sostenido también acá en este CU y de los documentos históricos, cuando se establece la potestad de veto de uno de los consejos universitarios de las universidades signatarias a una decisión del CONARE Ampliado, pues esto no es diferente a lo que ya está claro que sucede en el CONARE: que las decisiones que afectan a las universidades tienen necesariamente que aprobarse por consenso.

Explica que es en consenso porque —vuelve a lo que señalaba la semana anterior— el CONARE no es otra cosa que la reunión de las rectorías de las universidades en cumplimiento de lo señalado en un acuerdo, en un convenio de articulación, no es más que eso, pero el CONARE (seguirá insistiendo) no tiene supremacía jerárquica sobre las universidades, cada universidad tiene su autonomía y por ende el CONARE no puede intervenir en la autonomía de esas universidades. Si el CONARE Ampliado tuviese la posibilidad de resolver por mayoría, el primer cuestionamiento que tendrían que hacerse es si el CONARE Ampliado puede tomar este tipo de decisiones, es lo primero, pero justamente la potestad de veto lo que expresa es la obligatoriedad de sentarse a dialogar y si de ese diálogo no hay consenso, el acuerdo no va, pero lo ideal es que de ese diálogo se pueda llegar a consensos. Cree que ahí es donde está la diferencia, es un tema sobre

el que adelanta lo que se discutió la semana anterior, lo único que hicieron fue recibir las posiciones, los dos posicionamientos, pero no han recibido el posicionamiento del asesor jurídico del CONARE, que le parece que es vital el posicionamiento de la Asesoría Jurídica del CONARE y no han discutido tampoco en sesión del CONARE el alcance de estas presentaciones que tuvieron la semana anterior, simplemente las recibieron, pero le comunica a los miembros del pleno para que también lleven el pulso de cómo se van desarrollando estos dos temas que evidentemente son de muchísimo interés para el pleno, pero también para la comunidad universitaria en general.

e) Invitación a Conferencia “Democracia, ciudadanía y universidad: una conversación sobre el futuro de Costa Rica”

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO, para finalizar, extiende la invitación a los miembros del pleno y a la comunidad universitaria y nacional, la próxima semana, el lunes 29 de junio de 2026 a las 3 de la tarde a una conferencia que tendrán con el expresidente y exprofesor de la UCR, el Dr. Miguel Ángel Rodríguez Echeverría, en el auditorio de la Plaza de la Autonomía. La conferencia se titula “Democracia, ciudadanía y universidad: una conversación sobre el futuro de Costa Rica”. Le parece que es una temática muy oportuna, muy pertinente y sin duda alguna, tener al Dr. Miguel Ángel Rodríguez Echeverría, quien ha sido una persona que, a lo largo de su vida, hasta hace pocos años dejó de impartir lecciones en la Universidad es importante. Así que están cordialmente invitadas e invitados.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece al Dr. Carlos Araya Leandro. Cede la palabra al Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

EL PH. D. SERGIO SALAZAR VILLANEA agradece al Dr. Carlos Araya Leandro. Comenta, a partir de lo mencionado por el señor rector en su informe, que la semana anterior en este CU recibieron al Dr. Jeffrey Chinchilla Madrigal, quien les comentó un poco acerca de lo que se había desarrollado en estas reuniones en el CONARE, primero de las Asesorías Jurídicas y después la reunión en el CONARE, quien además les compartió un poco de lo que incluyó en su dictamen, esa visión histórica, ese análisis histórico de dónde surge esta potestad de veto que tienen las instituciones, de cómo a través de esa potestad de veto lo que se busca es que las instituciones amparadas en su propia autonomía tengan que discutir, dialogar, llegar a un consenso de las decisiones que se toman en el CONARE. Rescata algo que ya ha mencionado la Dra. Ilka Treminio Sánchez anteriormente, y es que incluso dentro del *Estatuto Orgánico del Tecnológico de Costa Rica* se establece esa potestad de veto que tiene el Consejo Institucional de esa institución, de modo que se reconoce así lo que se incluyó en el Convenio de Coordinación del CONARE como una vía válida para impulsar esas decisiones de consenso entre las instituciones de educación superior. Da las gracias.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece al Ph. D. Sergio Salazar Villanea. Al no haber más personas en el uso de la palabra, proceden a hacer la pausa de 20 minutos.

*****A las nueve horas y cincuenta y cinco minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las diez horas y treinta y dos minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. Carolina Santamaría Ulloa, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Nickolas Guevara Díaz, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Ing. Olman Vargas Zeledón, Srta. María Paula Fonseca Marín, Dr. Francisco Guevara Quiel, Dra. Natalia Solano Meza, Ph. D. Sergio Salazar Villanea y Dr. Keilor Rojas Jiménez. *****

*****A las diez horas y treinta y dos minutos, se incorpora la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes, asesora de la Unidad de Estudios. *****

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece a todos y todas por el tiempo de espera. Informa que vuelven con el siguiente punto en la agenda. Antes de eso, nada más aclarar que para el siguiente punto de la agenda está en el pleno la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes, quien es la asesora a cargo del tema.

Recuerda a toda la comunidad universitaria que mañana tendrán dos sesiones para analizar asuntos relacionados con el Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior Estatal (FEES). Tendrán una breve introducción del Dr. Francisco Guevara Quiel y luego la conferencia principal del Dr. Miguel Gutiérrez Saxe sobre temas relacionados con el FEES. Las sesiones serán por medios virtuales y para atender a toda la comunidad se realizará una en la mañana a las 10 a. m. y otra en la tarde. También existe la oportunidad de atender preguntas que se pueden formular con anterioridad en la página que remitieron para esos efectos.

ARTÍCULO 3

La Comisión Especial presenta el Dictamen CE-2-2026 referente a analizar la situación actual del régimen salarial académico, el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, y definir el rumbo a seguir, posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes, según lo solicitado en el acuerdo de la sesión n.º 6890-6, para consulta.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ menciona que llegan felizmente a este punto. Va a empezar de atrás para adelante. Primero, agradece el espléndido trabajo de la asesora, la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes, quien durante todo el trabajo, desde un inicio, mostró un profesionalismo y un conocimiento del tema sobresaliente y que todos los miembros pudieron observar en el dictamen elaborado. También agradece a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, a la Dra. Ilka Treminio Sánchez y al Ph. D. Sergio Salazar Villanea por el trabajo que hicieron en la comisión, un trabajo comprometido, riguroso, crítico, analítico, de mucha paciencia, que analizaron muchísimos dictámenes y escucharon a muchísimas personas.

Comenta que en esta comisión tuvieron la particularidad de tener tiempo para poder analizar, digerir, proponer cambios, escuchar personas, volver a proponer, que quizás en la versión anterior, dada la premura, la circunstancia de que se tenía que aprobar la tendencia del salario global se tuvo que hacer, pero ahora tuvieron la ventaja de construir sobre lo construido. Han visto que en su mayoría todo el esquema se ha mantenido muy bien y poder analizar todo con tiempo y escuchar a diferentes personas.

Señala que, por último, antes de empezar, cuando estaba analizando cómo iba a exponer esto (tal vez un poco relacionado con el tema) se acordó con una palabra alemana, hay una palabra que en alemán, la cual es *geniessen* y para la que no existe una traducción literal al español, pero se podría definir como “saborear intensamente” o “analizar intensamente”, y la mejor analogía de esto es: imaginar que se van a comer un cas maduro, le dan el primer mordisco y sienten todos esos sabores del cas; relaciona el *geniessen* con eso y que se debería, al menos él (el Dr. Keilor Rojas Jiménez) lo ve de esa manera, vivir la vida así, que cada minuto de la vida sea vivirlo y saborearlo intensamente. Al trasladar esto a la situación actual, le parece que sí tuvieron la oportunidad de analizar el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* y hacerle el *geniessen* de poder analizarlo, saborearlo, degustarlo y poder analizarlo, vivirlo con tiempo. De esta manera quisiera presentarles el reglamento.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ señala como antecedentes que todo este trabajo surgió ante cuestionamientos en torno al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*

aprobado por el CU en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023, razón por la cual dicho Órgano Colegiado acordó la creación de una comisión especial encargada de:

- a) *Analizar de manera exhaustiva la situación actual del régimen salarial académico, así como los procedimientos y mecanismos diseñados para su cumplimiento.*
- b) *Examinar el reglamento vigente a la luz de la Ley General de la Administración Pública, de la Ley Marco de Empleo Público, y de los informes técnicos actuariales y jurídicos existentes. Además, si se considera necesario proponer la elaboración de nuevos informes que nutran el reforzamiento del nuevo régimen salarial.*
- c) *Determinar el estado actual del proceso de implementación del Reglamento de Régimen Salarial Académico en la Universidad de Costa Rica, definir con claridad el rumbo a seguir, identificar posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes para su mejora en la implementación.*

(...)



EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ menciona que los miembros de la comisión trataron de tener un marco lógico de trabajo en el cual, en un primer punto, quisieron construir criterios sólidos que respaldaran el régimen salarial a partir del análisis de diversos criterios legales. Recuerda que a inicios del año pasado (2025) cuando se empezó a implementar el reglamento, empezaron a surgir dudas de diferente naturaleza; entonces, quisieron tomar todas esas dudas y analizar los diferentes criterios técnicos.

Señala que el segundo paso fue analizar detalladamente el reglamento, lo que él dijo, el *geniessen*, saborearlo intensamente (da lectura al segundo objetivo que se muestra en la dispositiva anterior). El tercero, también se acompañaron de estudios actuariales; en el intermedio, luego de la aprobación del primer reglamento, el Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA) ya había hecho uno, el cual se estudió con detalle y luego se solicitó un segundo estudio actuarial que se incorporó en este dictamen.

UNIVERSIDAD DE
COSTA RICACU Consejo
Universitario

Abordaje de la materia

- Análisis documental (legislación nacional, normativa universitaria, estudios relacionados con la materia y criterios emitidos por diversas instancias universitarias).
- Consultas específicas a instancias universitarias claves, a saber: la Rectoría, la Oficina Jurídica (OJ) y la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU).
- Audiencias semiestructuradas, al menos, con las siguientes instancias: OCU, Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA), personas asesoras jurídicas externas y Rectoría (Comisión *ad hoc* de Traslado al Régimen Salarial Académico).
- Atención de autoridades institucionales y otras personas de la comunidad universitaria que puedan brindar insumos para el estudio del caso.
- Análisis minucioso del *RRSA* e identificación de elementos críticos que deben ser ajustados en dicha norma.
- Elaboración de una propuesta de normativa a partir de los resultados del estudio llevado a cabo por la CE.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ comparte que también tuvieron la premisa de tratar de crear un marco lógico de trabajo, cómo iban a analizar y trabajar como comisión; entonces, en el abordaje de la materia, consideraron en primer lugar el análisis documental, primero la legislación nacional, la normativa universitaria, estudios relacionados con la materia y los criterios emitidos por diferentes instancias. En segundo lugar, realizar consultas específicas a instancias universitarias claves: la Rectoría, la OJ, a las que plantearon muchas consultas durante el periodo de trabajo, y también a la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU), a la que también le hicieron muchas consultas. Manifiesta que fue un trabajo muy bonito porque fue una comunicación muy fluida, en la cual les hicieron saber con rigurosidad técnica, pero también, de una manera empática, todas las situaciones que podían ser mejorables; por lo que fue un apoyo fundamental, por eso quiere resaltarlo en estos momentos.

Señala que también tuvieron audiencias semiestructuradas con diferentes instancias, como la OCU (como mencionó), el CIMPA, para analizar el primer estudio actuarial y luego el segundo, fueron sesiones muy ricas para ver en detalle todo el análisis. Es impresionante (tal vez ahora lo mencionará más adelante) toda la cantidad de datos que se procesaron, todo el tema técnico para hacer las proyecciones y los diferentes escenarios que se pudieron atender.

También recibieron a personas asesoras jurídicas externas (más adelante lo mencionará). Y también, de parte de la Rectoría, a la Comisión *Ad hoc* de traslado al Régimen Salarial Académico. Atendieron diferentes autoridades institucionales, otras personas de la comunidad institucional que brindaron insumos, personas de las sedes, también el Consejo Académico, bastantes personas.

Además, hicieron un análisis riguroso del reglamento actual y a partir de esto elaboraron una propuesta normativa con los resultados que tienen y que es lo que van a presentar más adelante.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ indica que establecieron los principios orientadores de lo que debería ser un régimen salarial académico, esto en tanto que la Universidad no debería decir que se pasó una ley para hacer el salario global; entonces, la Universidad nada más tiene que aceptarlo. La comisión lo concibió con una visión más amplia, debe ser un medio para alcanzar los fines superiores y la misión de la Universidad. Consideraron que el régimen salarial académico es una herramienta importante para los principios orientadores que se muestran en la siguiente diapositiva.



Señala, en cuanto a considerar el mérito académico como eje central para la valoración del trabajo, que la recomendación no es solamente tener un salario global, sino tener principios un poco más profundos que guíen el ser de la Universidad.

Recuerda el marco normativo que dio origen a este reglamento; en primer lugar, la *ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* y, en segundo lugar, la *Ley Marco de Empleo Público*, que ambas las analizaron a detalle en algún momento con la OCU. También van a mencionar la sentencia de la Sala Constitucional del año pasado.

****A las diez horas y cuarenta y cuatro minutos, se retira el Dr. Francisco Guevara Quiel.****

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ añade que el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, en la sesión n.º 6683, del 9 de marzo de 2023, acordó:

(...)

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.

Marco normativo

Los artículos 30 y 31 de la *Ley Marco de Empleo Público* se refieren a los postulados rectores que orientan la gestión de la compensación, así como a la metodología de valoración del trabajo; ambas regulaciones fueron utilizadas como base para la discusión y el planteamiento del régimen salarial académico.

Disposiciones estatutarias de los artículos 1, 2 y 175 a la naturaleza de la Universidad de Costa Rica, su autonomía y el personal académico.

El *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* dispone en su artículo 1 que el Régimen Académico (...) es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria.

Considera que algo muy importante de mencionar y que analizaron profundamente es que la UCR no es una institución pública cualquiera, tiene sus particularidades al ser una institución académica, el sistema de méritos y la excelencia académica es fundamental en el quehacer.

Otros criterios jurídicos y técnicos que incluyeron es un dictamen de la OJ del 2025 que dice:

(...)

Si la Universidad de Costa Rica puede y debe definir su política salarial, también está en capacidad de definir –de acuerdo con el Derecho Constitucional– el mecanismo de transición de un sistema de remuneración a otro, en observancia del principio de equidad salarial, y en forma coherente con los derechos, principios y valores constitucionales. (Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025).

Además,

(...) La potestad de establecer las distintas categorías que conforman el régimen del personal docente, así como las clases de puestos administrativos de todos los servidores de las universidades públicas, es algo que es competencia exclusiva de estas instituciones, y ello se deriva de los artículos 84, 85 y 87 constitucionales. (Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025).

(...)

Esto de alguna manera es reafirmado, indirectamente, cuando recibieron la opinión de la Contraloría que no hizo ninguna objeción ni ninguna crítica sobre el esquema que se produjo y que está plenamente sustentado en la naturaleza y razón de ser de la Universidad.

Se disculpa pues, para quienes siguen la transmisión, están haciendo arreglos en el techo en estos momentos, se acaba de observar un movimiento en las lámparas.

Continúa con la presentación.

También, el sistema reconocimiento del mérito vigente en la Institución es consistente con los principios de excelencia en el servicio de carrera administrativa, de prevalencia del interés general, de equidad salarial y el mérito, la capacidad y las competencias.

Otro dictamen que tomaron en cuenta fue el de la OCU-R-166-A-2025 donde señalan que:

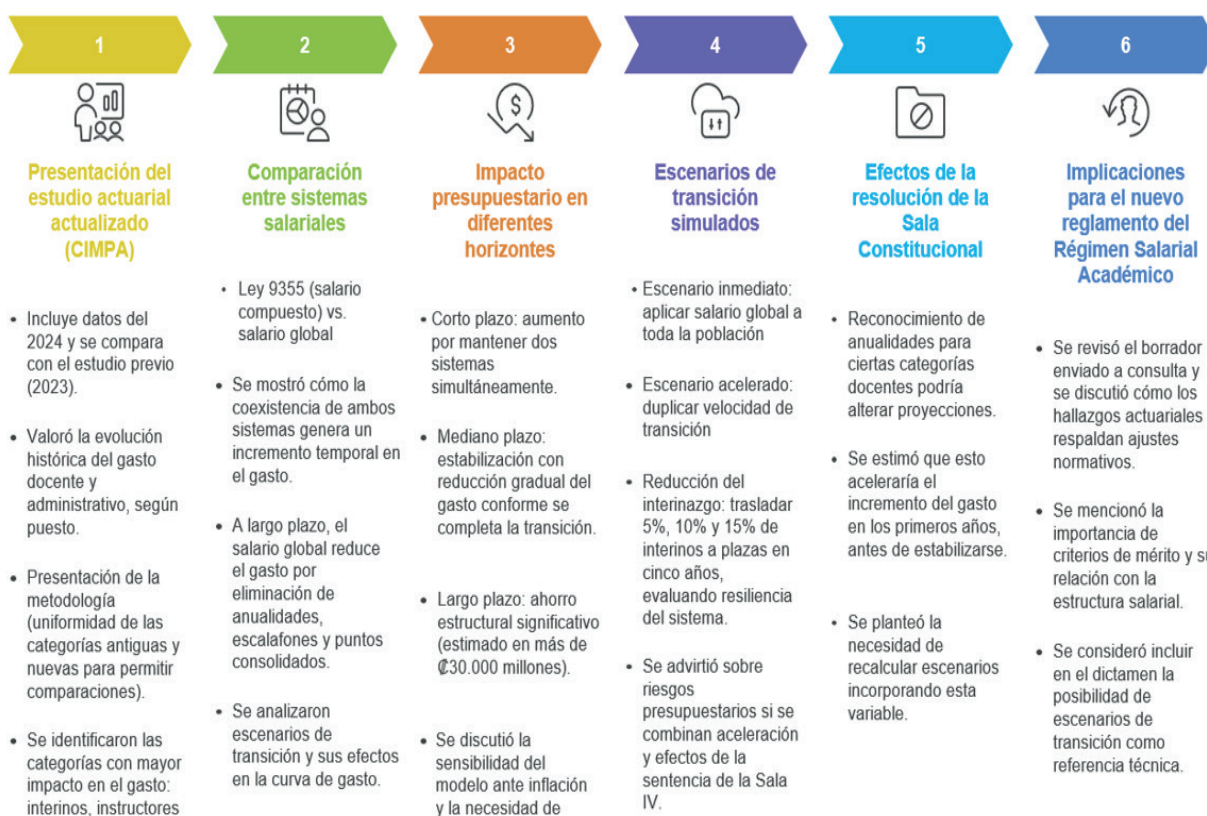
(...) la Universidad jurídicamente puede definir la regulación que mejor satisfaga el fin público que le corresponde proteger; a saber, la educación superior. En razón de ello, la Institución está facultada para regular aquellos aspectos que, objetivamente, se consideren necesarios para el logro de las acciones sustantivas que le competen, incluyendo los de orden salarial para el personal docente. (OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025).

Asimismo, tienen este otro criterio de la Sala Constitucional que, cuando se pronunció sobre el expediente 16-0179965-0007-CO, determinó lo siguiente:

(...)

A partir de lo anterior, este Tribunal concluye que el sistema de méritos por el cual determina la Universidad de Costa Rica la base salarial de sus docentes se ajusta a parámetros objetivos que pretenden demostrar la idoneidad de sus funcionarios y, en ese sentido, este no resulta arbitrario, según lo ha precisado este Tribunal en su jurisprudencia.

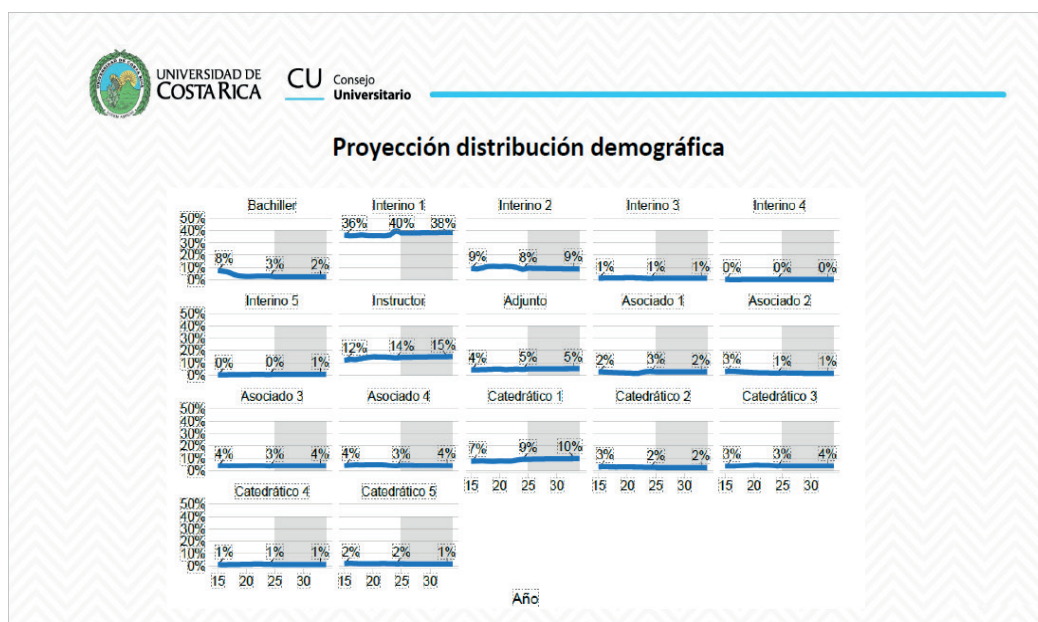
(...)



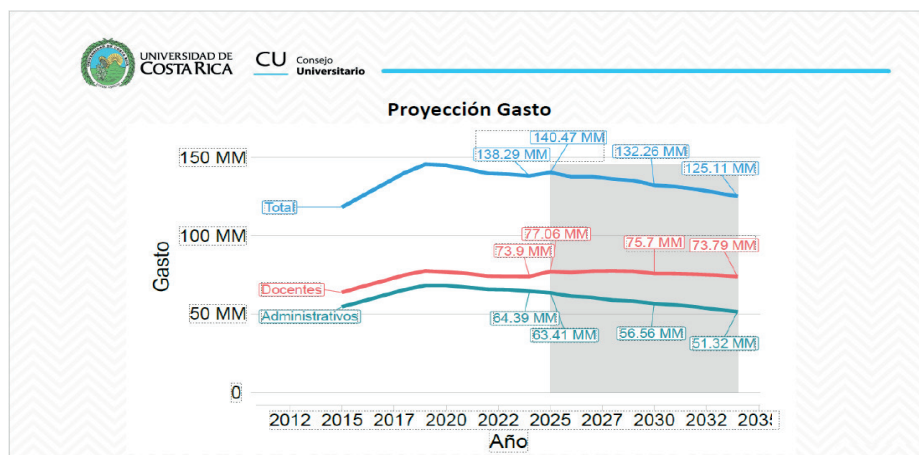
Señala que en relación con algunos de los temas objeto de análisis por parte del CIMPA y discutidos en la Comisión Especial, en la diapositiva anterior se muestra un breve resumen de las sesiones que tuvieron. Tanto en el primero como en el segundo, una presentación del estudio actuarial actualizado, también una comparación entre los sistemas salariales, por ejemplo, pregunta ¿qué pasaría si no hubiera salario global?, ¿qué pasaría cuando el traslado sucediera? Y al analizar lo que llaman ellos “estresar” el sistema, entonces, por ejemplo, ¿cuánto costaría si se pasara toda la gente de una vez y si el sistema puede aguantar o no, o en qué momentos es más costoso?

En términos generales, lo que se vio es que en un principio hay algunos incrementos de costos, pero en el tiempo, más bien, se reducen los costos; el impacto presupuestario en los diferentes horizontes; los escenarios de transición y simulados. Esto es lo que les comentaba, qué pasa si todas las personas se trasladan o qué pasa si hay diferencias en la inflación o qué pasa si hay diferentes escenarios en que haya reducción de políticas de reducción de interinazgo; entonces, ¿cómo se podría prever esos posibles cambios o esos escenarios? También analizaron qué posibles efectos podría tener sobre esas proyecciones la resolución de la Sala Constitucional y la implementación del nuevo régimen salarial académico.

En la siguiente diapositiva se muestra información general de lo que se analizó en el estudio actuarial.

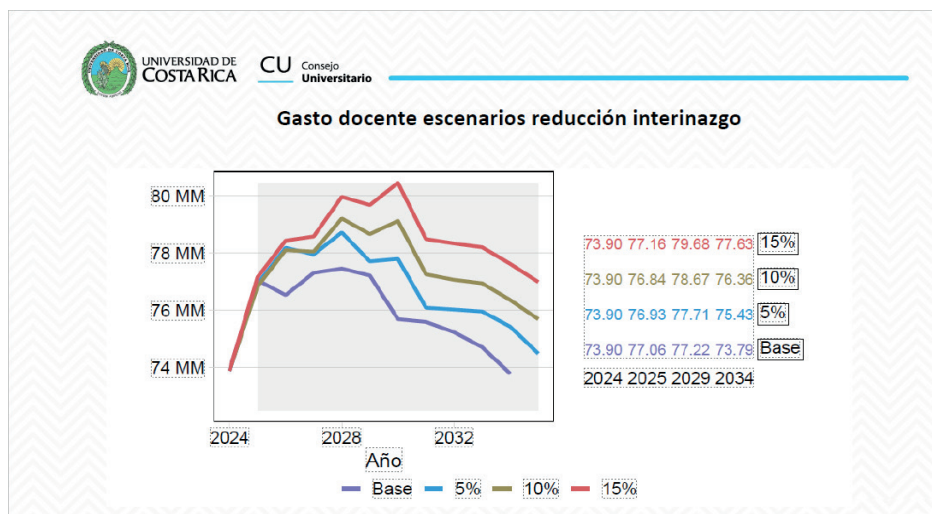


Esta es la distribución de la población demográfica, en la cual se observa que la mayor población de docentes en la UCR son interinos 1, que en este momento representa cerca del 40 % y según las proyecciones, bajaría un poco a 38 %, pero es el mayor número de personas. El segundo grupo importante son las personas que tienen la categoría o el grado de instructor, que se prevé que aumenten un poco, está aproximadamente en 14 % y podrían representar un 15 %; y un tercer grupo que es menos abundante, pero es importante, es el de catedrático 1, donde hoy están en 9 % y las proyecciones indican que se estabilizará en el 2034 más o menos en un 10 %. Las otras poblaciones demográficas según categoría se mantienen relativamente estables.



Esta es una proyección del gasto, está el gasto total, luego la población que representan los docentes y los administrativos. Como se observa en la diapositiva anterior, se han tenido picos de gasto en el pasado, alrededor del 2020, y con el tiempo han ido bajando un poco el gasto total. En principio, hubo muchas personas que se pensionaron y otras que ya entran en el nuevo régimen; entonces, ha habido un leve crecimiento. La proyección (en la diapositiva se muestra en gris) es que, por ejemplo, si en el 2024 están en 138 000 millones de colones en salario total, para el 2034 se alcanzarían más o menos 125 000 millones de colones; es decir, hay una reducción importante en la proyección al realizar el traslado. Si lo descomponen,

en la población docente también hay una leve disminución al pasar de 77 000 millones de colones a 73 000 millones y la proyección señala que la disminución es mayor en la población administrativa, en cuanto hoy está en 63 000 millones y que podría pasar a 51 000 millones.



Le pareció muy interesante que ellos hicieron una proyección y que no necesariamente era el tema del régimen salarial, de qué tan resiliente puede ser el sistema salarial en caso de que decidan reducir el interinazgo. En la diapositiva anterior se muestra, en el eje “X” del gráfico, el escenario base, si redujera un 5 % los costos aumentan un poco más, a 75 000 millones; luego un poco más si fuera un 10 %, y un poco más, 77 000 millones, si fuera un 15 %.

Menciona que se hicieron análisis, algunas de las personas que les expusieron les hablaron del tema del interinazgo, el cual es complejo, una situación compleja de resolver en la UCR pues tienen una gran parte de la población que es interina y que en honor a la justicia son muy sacrificados por mantener la estabilidad económica del sistema. Esto lo detallaron e hicieron una propuesta en los acuerdos de que se debería crear una nueva comisión que se dedique a estudiar específicamente el tema del interinazgo, porque si ven que en honor a la justicia son de las personas más sacrificadas en esta Universidad, además es un grupo numeroso.

Desea finalizar la presentación y luego conversarán al respecto, pero sí es un tema importante que no quiso dejar pasar, por eso trajo esta diapositiva.

Detalla que en la Comisión Especial tuvieron las siguientes visitas:

- Magistrado José Manuel Arroyo Gutiérrez de la Sala Tercera.
- Marvin Carvajal Pérez, especialista en derecho administrativo y constitucional, atención de inquietudes sobre procedimiento.
- Oficina de Contraloría Universitaria.
- Centro de Investigaciones en Matemática Pura y Aplicada, presentación estudio actuarial 2024 y 2025.

Comenta que olvidó decir que el CIMPA utilizó en este último estudio actuarial datos de todas las planillas, mes a mes, desde el 2020 al 2024, con toda la información asociada, se habla de millones de datos que para quienes han trabajado en ciencia de datos, y él (el Dr. Keilor Rojas Jiménez) que ha hecho el

intento de trabajar esto; es un trabajo inmenso tener toda esa información, pero también da mucha certeza para hacer las proyecciones, no es lo mismo hacer una proyección con 10, 5 o 24 años atrás y además con toda la información de las personas: horas, salarios, categoría, régimen salarial, etc.

Reitera que olvidó decirlo, pero eso le da muchísimo sustento técnico, además de toda la parte analítica, de todas las fórmulas que ellos utilizaron para hacer las proyecciones que son las más modernas en el tema de estudios actuariales.

- Dra. Jessie Reyes Carmona, secretaria académica, se refirió a la implementación del régimen y brindó criterio en cuanto a aspectos técnicos, presupuestarios, normativos y operativos relacionados con dicho régimen.

Esto es importante también porque el tener la retroalimentación desde quien operativiza el reglamento anterior, les da qué vacíos se pudieron encontrar que luego pudieron recuperar acá.

- Profesor Jorge Prado Calderón de la Sede Guanacaste, quien presentó un análisis técnico y estadístico sobre el impacto del salario global y planteó algunas propuestas para el análisis.

- Profesor Mauricio Castro Méndez de la Facultad de Derecho, quien se refirió al documento denominado “Cronología, Consecuencias y Alternativas Jurídicas del RSA-UCR”.

Tuvieron una sesión muy rica para analizar, exclusivamente con el Dr. Mauricio Castro Méndez, los alcances jurídicos y una propuesta que ha hecho él junto con otro grupo de profesores y profesoras de la Facultad de Derecho y la posibilidad de proteger algunas de estas normativas en la Convención Colectiva de Trabajo, que también es un punto que retomarán más adelante como una sugerencia.

- MGH Luis Carlos Núñez Masís, entonces director de la Sede Regional del Sur, y al M. Sc. Jorge Claudio Vargas Rojas, director del Recinto de Santa Cruz, quienes externaron su criterio en cuanto a los componentes de zonaje, bonificación y desarraigo.

Señala que, curiosamente, ellos tienen una población particular donde hay una mayoría de personas interinas y además que están en categorías académicas que se ubican un poco más en la base y que a veces se les dificulta conseguir o mantener personal adecuado para poder satisfacer las diferentes demandas de cursos que tienen y en donde el componente del desarraigo para ellos es fundamental; por lo que eso se incorporó en el reglamento tal cual.

- Oficina Jurídica, para el análisis de los alcances de la resolución de la Sala Constitucional n.º 2025-008201 (expediente 19-002620-0007-CO y acumulados), en relación con diversos artículos de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* y de la ley de *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, Ley n.º 9635.

Este era el documento de 800 páginas de la resolución del año pasado que pudieron analizar con la OJ.

- Consejo Académico de Áreas, para conversar sobre el trabajo realizado por la comisión y las principales preocupaciones exteriorizadas por el personal académico a las autoridades universitarias.

En cuanto a las reflexiones que tuvieron como comisión, la propuesta normativa se adapta a la dinámica universitaria (es decir, la legislación existente existe tal cual, pero hay que hacer esos ajustes a la dinámica propia de una institución de educación superior como lo es la UCR) y se fundamenta en las disposiciones contenidas en la legislación nacional, la jurisprudencia vinculante con esta materia; además salvaguarda los derechos adquiridos de quienes se trasladaron al régimen salarial académico bajo el reglamento vigente.

Otras reflexiones son que el ámbito de aplicación de la norma se precisa en concordancia con lo dispuesto en la *Ley Marco de Empleo Público*. Además, se explicita la responsabilidad de la Administración de actualizar anualmente los salarios correspondientes al régimen salarial académico; se requiere de normas que habiliten a la Administración Universitaria la toma de medidas para garantizar el equilibrio financiero institucional y sin comprometer la sostenibilidad del sistema; se determinó la conveniencia y permanencia de las disposiciones transitorias dispuestas en el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente. Las normas transitorias incluidas en esta propuesta fueron valoradas a partir de los vacíos presentes en el texto previo, los criterios jurídicos y técnicos brindados, y el respeto a los derechos del personal universitario.

Adelanta que muchos de los transitorios existentes en el reglamento vigente ya cumplieron su vida útil y otros, como ya vieron en las notas de la Contraloría, deberían ajustarse, por ejemplo, lo del tema de la voluntariedad; entonces, todos esos aspectos los corrigieron en la nueva versión y la propuesta sigue teniendo algunos transitorios, pero son algunos asuntos que se deben mantener para proteger algunos derechos de personas funcionarias.

Indica que la Contraloría General de la República (CGR) remitió el oficio 06459, sobre el DFOE-CAP-0621, del 28 de mayo de 2026, con el cual informó sobre la pertinencia de ajustar el texto de los artículos transitorios 1, 3, 5 y 8 del *Reglamento del régimen salarial académico*, a fin de asegurar su estricta conformidad con los requisitos de traslado de salario compuesto a salario global dispuestos en la *Ley Marco de Empleo Público*, n.º 10159, y eliminar cualquier modalidad de traslado voluntario no prevista en la ley.

Comunica que lo anterior lo recibieron hace un par de semanas, pero es algo que ya la comisión y la misma OCU habían identificado por lo que, de alguna manera, ya habían previsto y ajustado; entonces, el criterio de la CGR se incluye como parte del trabajo y reafirma que la CGR, al no decir o no pronunciarse tácitamente, ratifica que el resto de aspectos, el esquema, el sistema, el proceso estuvo bien hecho, y que esos elementos hay que corregirlos y que ya los estaban corrigiendo por anticipado.

Otros aspectos por considerar:

- Es necesario advertir a la CDP sobre la necesidad de reformar el artículo 56 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* para evitar cualquier posible referencia o inconsistencia entre normas que regulan temas diferentes.

Ambas comisiones el año pasado estuvieron trabajando en conjunto y muchas de las personas miembros o que conformaban las comisiones estaban en ambas comisiones, entonces, había una comunicación directa para tener mucha coordinación entre lo que se está regulando en un reglamento y otro; por lo que, en este caso, se pasa a la CDP y cree que esa comisión ya lo está trabajando.

- Se prevé la necesidad de actualizar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada* con el sector externo; no obstante, se está a la espera del criterio de la Administración sobre el mecanismo por utilizar para estos casos.

UNIVERSIDAD DE
COSTA RICACU Consejo
Universitario

Encargos a la CE, relativos al RRSA o a materia salarial

- a) Sesión n.º 6343-02.1 b), del 22 de enero de 2020.
- b) Sesión n.º 6736-10.9, del 21 de setiembre de 2023.
- c) Sesión n.º 6768-05.9 c) y e), del 14 de diciembre de 2023.
- d) Sesión n.º 6781-06, del 29 de febrero de 2024.
- e) Sesión n.º 6860-05.2 a), del 3 de diciembre de 2024.
- f) Sesión n.º 6860-05.2 a), del 3 de diciembre de 2024.
- g) Sesión n.º 6866-03.3, del 17 de diciembre de 2024.

Detalla que, como comisión especial, es del conocimiento de los miembros del pleno que hay muchos casos que tienen que resolver; entonces, era información que tenían que analizar en la comisión para determinar si se da por cumplida o no. Según los encargos incluidos en la diapositiva anterior.

A continuación, se incluye el Dictamen CE-2-2026, que, a la letra, dice:

ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6890, artículo 6, del 8 de abril de 2025, acordó:

(...) crear una comisión especial encargada de:

- a) Analizar de manera exhaustiva la situación actual del régimen salarial académico, así como los procedimientos y mecanismos diseñados para su cumplimiento.*
- b) Examinar el reglamento vigente a la luz de la Ley General de la Administración Pública, de la Ley Marco de Empleo Público, y de los informes técnicos actuariales y jurídicos existentes. Además, si se considera necesario proponer la elaboración de nuevos informes que nutran el reforzamiento del nuevo régimen salarial.*
- c) Determinar el estado actual del proceso de implementación del Reglamento del Régimen Salarial Académico en la Universidad de Costa Rica, definir con claridad el rumbo a seguir, identificar posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes para su mejora en la implementación.*

La comisión estará conformada por: el Dr. Keilor Rojas Jiménez, quien la coordinará, el Ph. D Sergio Salazar Villanea, la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, la Dra. Ilka Treminio Sánchez y el Mag. Hugo Amores Vargas; y presentará un informe, a este Órgano Colegiado, con sus hallazgos, análisis y recomendaciones, a más tardar el 8 de agosto de 2025.

2. La Dirección del Consejo Universitario trasladó el caso para análisis y dictamen de la Comisión Especial (Pase CU-42-2025, del 10 de abril de 2025).

ANÁLISIS

I. Origen y propósito del caso

En la sesión n.º 6890, llevada a cabo el 8 de abril de 2025, se discutió la solicitud planteada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (oficio CARTA-MIDEPLAN-DM-0280-2025, del 4 de abril de 2025) mediante la cual se solicitó la suspensión del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica.

En el marco de dicha discusión, la Dra. Ilka Treminio Sánchez manifestó preocupación ante la situación de incertidumbre y angustia que la aplicación del RSA ha generado en la comunidad universitaria, en especial, ante comunicaciones y presiones externas que generan desconcierto y que hacen necesario tomar acción para garantizar la legalidad de los procedimientos y la transparencia que caracteriza a la Universidad de Costa Rica.

En este orden de ideas, el Órgano Colegiado conoció una moción presentada por la Dra. Treminio Sánchez, la cual enfatiza la pertinencia de revisar el RSA de la Institución y plantear las medidas requeridas.

II. Objetivo y meta de la Comisión Especial (CE)

En la primera reunión realizada se definió como objetivo de la CE:

Analizar la situación actual del régimen salarial académico, el Reglamento de régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica y definir el rumbo a seguir, posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes, según lo solicitado en el acuerdo de la sesión 6890-6.

Lo anterior, en correspondencia con el acuerdo del Órgano Colegiado y lo dispuesto en el artículo 38 del *Reglamento del Consejo Universitario*, en el cual se establece:

ARTÍCULO 38. Ámbito de competencia.

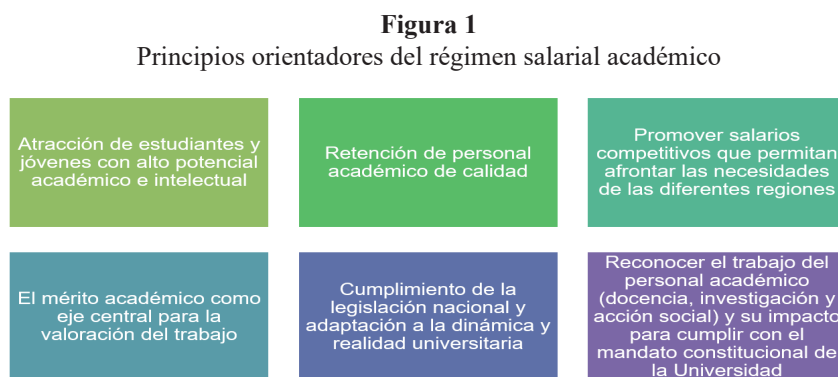
Las comisiones permanentes conocerán, analizarán y dictaminarán únicamente aquellos asuntos sometidos a su consideración por el Órgano Colegiado o por la Dirección.

Cuando las comisiones consideren necesario ampliar o reformular el asunto que les ha sido encomendado, deberán hacer la solicitud ante la instancia que les asignó el caso.

Adicionalmente, la CE estableció como meta revisar el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (RRSA)* y, según corresponda, elaborar una nueva versión de la norma que cuente con pleno respaldo jurídico, técnico y actuarial para el 2026, de manera tal que se brinde certidumbre a la comunidad universitaria y se asegure la sostenibilidad institucional.

III. Principios orientadores

En la siguiente figura se sintetizan los principios orientadores del RSA definidos por la CE. Cabe señalar que dichos principios están enmarcados en lo dispuesto en la legislación nacional, los instrumentos de planificación institucional y el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, y se encuentran pormenorizados en el Anexo 1 de este dictamen.



Fuente: Comisión Especial.

IV. Marco normativo

En primera instancia, debe considerarse que la *Constitución Política de la República de Costa Rica* dispone que:

ARTÍCULO 84.- *La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.*

El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.

Además, en cuanto a legislación nacional, existen dos leyes fundamentales para el análisis de la materia salarial, la primera es la ley *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, Ley n.º 9635, y la segunda, la *Ley Marco de Empleo Público*. A continuación, se presenta una síntesis sobre los principales aspectos que plantean dichas normas en cuanto a las remuneraciones en el sector público.

En la ley *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, Ley n.º 9635, capítulo III, “Ordenamiento del sistema remunerativo y del auxilio de cesantía para el sector público”, artículo 27, se establecen dos definiciones asociadas con componentes salariales, a saber:

1. *Dedicación exclusiva: régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto.*

(...)

4. *Incentivo, sobresueldo, plus o remuneración adicional: Son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada.*

(...)

Posteriormente, en el capítulo IV de esa misma ley, el texto se refiere a la dedicación exclusiva (del artículo 28 al 35) y a la prohibición (artículo 36), donde se establecen las condiciones para el reconocimiento de ambos componentes salariales; dentro de las reformas introducidas, se incluyen modificaciones en cuanto al porcentaje de reconocimiento de dichos conceptos y los requisitos para otorgarlos. En los artículos posteriores, la ley detalla las sanciones establecidas en cuanto a incompatibilidades y prohibiciones asociadas con dichos componentes y los casos en los cuales se estima una improcedencia de pagos, también se alude a las disposiciones en cuanto al auxilio de cesantía —limitada a ocho años— y cualquier otro incentivo adicional improcedente.

De la misma forma, el capítulo V de la ley *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* se refiere a las remuneraciones para quienes conforman el nivel jerárquico superior del sector público, titulares, subordinados y miembros de juntas directivas; de este capítulo conviene tener presente los artículos 41, 42 y 44, los cuales señalan:

(...)

Artículo 41- Remuneración del presidente. La remuneración mensual bruta del presidente de la República no podrá superar por mes el equivalente a veinticinco salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Esta remuneración estará sujeta a las deducciones de ley. Se prohíbe el pago de gastos de representación y gastos confidenciales.

Artículo 42- Límite a las remuneraciones totales en la función pública. La remuneración total de aquellos servidores cuya designación sea por elección popular, así como los jefes, los titulares subordinados y cualquier otro funcionario del ámbito institucional de aplicación, contemplado en el artículo 26 de la presente ley, no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, salvo lo indicado en el artículo 41 sobre la remuneración del presidente. Se excluyen de esta norma los funcionarios de las instituciones y los órganos que operen en competencia, así como los que estén en servicio diplomático en el exterior.

(...)

Artículo 44- Límite a las remuneraciones totales de las instituciones y los órganos que operen en competencia. La remuneración total de los funcionarios y los directivos que brindan sus servicios en las instituciones u órganos que operen en competencia no podrá superar el equivalente a treinta salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Adicionalmente, la remuneración total se fundamentará en un estudio técnico de mercado que la entidad deberá presentar al menos una vez al año a la Contraloría General de la República y a la Comisión de Control de Ingreso y Gasto Público de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

En cuanto a la *Ley Marco de Empleo Público*, en su artículo 1 se dispone que tiene como objetivo:

Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes

y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

Esta misma ley incluyó en su ámbito de cobertura (artículo 2, inciso b) a las universidades estatales; sin embargo, en su artículo 6 dispuso que:

(...)

La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). 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.

A la luz del artículo anterior, el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, en la sesión n.º 6683, del 9 de marzo de 2023, acordó:

(...)

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:*

Lo anterior, a partir de la jurisprudencia existente, la cual se cita a continuación:

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 ésto (sic) 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. (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, sentencias 3550-92, 1313-93, 7170-09).

(...)

las universidades públicas o universidades estatales gozan de un grado especial de autonomía, que se puede denominar autonomía universitaria. Conforme a la jurisprudencia constitucional tal autonomía abarca tanto la autonomía administrativa, política, financiera y organizativa. Por lo tanto, las universidades públicas cuentan con todas las facultades y poderes administrativos para llevar a cabo su misión. Así pueden autodeterminarse, en el sentido de que están facultadas para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su propio gobierno, todo dentro de los límites establecidos por la propia Constitución Política y las leyes especiales que reglamentan su organización y funcionamiento (Tribunal Constitucional, voto n.º 2012-011473). La Constitución Política dispone que las universidades gozan de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. La línea jurisprudencial de la Sala ha sido clara en establecer que las universidades públicas tienen el grado más alto de autonomía, que es autonomía autoorganizativa o autonomía plena. Esa autonomía, que ha sido clasificada como especial, es completa y por esto, distinta de la del resto de los entes descentralizados de nuestro ordenamiento jurídico (regulados principalmente en otra parte de la Carta Política: artículos 188 y 190), y significa que aquéllas (sic) están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado. Pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para establecer sus propios planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno. Además, que las universidades públicas tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden auto estructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y decidir libremente sobre su personal. Todas

estas son potestades de las modalidades administrativa, política, organizativa y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades públicas. La autonomía universitaria tiene como principal finalidad, procurar al ente todas las condiciones jurídicas necesarias para que lleve a cabo con independencia su misión de cultura y educación superiores (sic). (Sentencia n.º 1992-495, n.º 1993-1313, n.º 2002-8867 y n.º 2008-013091).

(...)

La Universidad emitió su propio Estatuto Orgánico, proceso de Reclutamiento y Selección, Manual Descriptivo de Puestos y Cargos, su propia Escala Salarial, así como su propia normativa interna, que incluye la que rige las relaciones de empleo con sus trabajadores. De modo que, con ese régimen propio de contratación de personal, a pesar de que quienes han sido investidos como oficiales de tránsito, no se convierten en un cuerpo policial del Estado, con las condiciones propias de estos. Ellos “continúan siendo funcionarios universitarios y su patrono es la Universidad de Costa Rica, que es la que paga su salario”. De este modo, “no puede considerarse que ambas fuerzas policiales se encuentren en igualdad de condiciones, y que con las diferencias en el pago de su salario se vulnere el principio de igualdad.” (Sala Segunda, Resolución n.º 977-2020).

(...)

En esta materia en relación con el funcionariado que esté en la familia de puestos relativo a estos entes, establecido por el órgano jerárquico de cada universidad, todos estos aspectos al estar vinculados con el funcionariado necesario para alcanzar el fin constitucionalmente establecido la competencia resulta exclusiva y excluyente y, por consiguiente, Mideplán o el Poder Ejecutivo no les asiste ninguna potestad para definir ni elaborar ningún de esos extremos. (Sala Constitucional, Resolución 2021-17098).

Adicionalmente, la Ley Marco de Empleo Público regula la gestión de la compensación en los siguientes términos:

(...)

ARTÍCULO 30- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación. Los salarios de las personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:

- a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.
- b) El salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.
- c) La fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.
- d) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente.

La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.

- e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta del costo de vida, dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter económico.
- f) Los salarios se ajustarán según las reglas contenidas en la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa construirán las respectivas columnas salariales globales 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.

ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), en el marco de las competencias previstas en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor ele puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. Dicha metodología definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.

- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.
- e) Complejidad del trabajo.
- f) Disponibilidad.
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.
- k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.
- l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.
- m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.

A cada uno de los factores se le asignará, un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.

En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y las políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.

(...)

ARTÍCULO 34- Columna salarial global. A partir de la metodología de valoración del trabajo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa elaborarán la columna salarial global de la familia correspondiente.

(...)

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.
- b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

Desde la perspectiva universitaria, cabe señalar que el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica dispone que:

ARTÍCULO 1.- La Universidad de Costa Rica es una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente y democrática, constituida por una comunidad de docentes, estudiantes y personal administrativo, dedicada a la docencia, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la construcción del conocimiento y su difusión.

ARTÍCULO 2.- La Universidad de Costa Rica goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización

y gobierno propios. Su régimen decisorio es democrático y por consiguiente en ella las decisiones personales y colectivas se realizan con absoluta libertad.

(...)

ARTÍCULO 175.- El personal académico es aquel cuyos principales quehaceres son la docencia, la investigación y la acción social en las diversas disciplinas e interdisciplinas del conocimiento.

ARTÍCULO 176.- En la Universidad de Costa Rica existirán las siguientes clases de profesores: Instructor, Profesor Adjunto, Profesor Asociado y Catedrático. Existirán además: Retirado, Emérito, Interino, Ad-honorem, Invitado y Visitante.

(...)

ARTÍCULO 211.- Los funcionarios administrativos son los que tienen a su cargo funciones complementarias a las actividades de docencia, de investigación y de acción social de la Universidad de Costa Rica.

ARTÍCULO 212.- Las categorías de funcionarios administrativos están definidas en el Manual Descriptivo de Puestos de la Universidad de Costa Rica.

ARTÍCULO 213.- El ingreso y la permanencia en el servicio administrativo se rige por los reglamentos correspondientes.

El Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica aprobó, en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023, el Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica en aras de 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.

El *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente (RRASD)* dispone, en su artículo 1, que el Régimen Académico (...) es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria.

V. Abordaje metodológico

La CE, de acuerdo con el objetivo general planteado en el apartado II de este dictamen, definió los siguientes objetivos específicos:

Figura 2
Objetivos específicos de la Comisión Especial



Fuente: Comisión Especial.

Para el estudio de este caso, la CE acordó, en la primera reunión de trabajo, tres criterios claves por garantizar en el análisis. El primero se relaciona con el respaldo documental de toda la información presentada en el dictamen, la cual está asociada al expediente del caso; el segundo se orienta a asegurar la participación y los criterios requeridos para atender lo solicitado por el plenario del Consejo Universitario; y, por último, tomar en cuenta algunas consideraciones mínimas en cuanto a aspectos operativos.

En este sentido, la CE acordó reunirse de manera presencial y la Dra. Ilka Treminio Sánchez asumió la tarea de llevar el registro de las reuniones. En cuanto a la recolección de información para el análisis del caso, se definieron al menos los siguientes insumos:

1. Análisis documental (legislación nacional, normativa universitaria, estudios relacionados con la materia y criterios emitidos por diversas instancias universitarias).
2. Consultas específicas a instancias universitarias claves, a saber: la Rectoría, la Oficina Jurídica (OJ) y la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU).
3. Audiencias semiestructuradas, al menos, con las siguientes instancias: OCU, Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA), personas asesoras jurídicas externas y Rectoría (Comisión *ad hoc* de Traslado al Régimen Salarial Académico).
4. Atención de autoridades institucionales y otras personas de la comunidad universitaria que puedan brindar insumos para el estudio del caso.
5. Análisis minucioso del *RRSA* e identificación de elementos críticos que deben ser ajustados en dicha norma.
6. Elaboración de una propuesta de normativa a partir de los resultados del estudio llevado a cabo por la CE.

Por último, con el propósito para validar la propuesta preliminar del nuevo articulado, la CE acordó remitir la consulta respectiva a la Rectoría¹, la OJ² y la OCU³, esto previo a la consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con lo establecido en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

VI. Criterios jurídicos y técnicos analizados

A continuación, se sintetizan los criterios recibidos por parte de algunas instancias universitarias, posterior a la aprobación del *RRSA*, los cuales fueron considerados por la CE con el objetivo de identificar vacíos normativos y técnicos, así como posibles propuestas de reforma.

En este orden de ideas, la OCU, mediante el OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024, señaló algunas observaciones al articulado, en particular a los artículos 2 y 4, así como a los transitorios 1, 2, 4, 5 y 8. Cabe señalar que los aspectos señalados en este criterio fueron reiterados en el OCU-R-135-A-2024, 6 de agosto de 2024.

También se estudió el oficio OCU-R-131-A-2024, del 30 de julio de 2024, mediante el cual la OCU se refirió a los criterios exteriorizados por la Asesoría Legal del Consejo Universitario (Criterio Legal CU-27-2024, del 9 de julio de 2024) y de la OJ de aprobación del *RRSA* y el análisis financiero que sustenta el reglamento.

Por su parte, la OJ emitió el Dictamen OJ-335-2024, del 17 de julio de 2024; el Dictamen OJ-362-2024, del 12 de julio de 2024 (mediante el cual amplió el criterio previo a solicitud de la Dirección del Consejo Universitario); la Opinión Jurídica OJ-260-2024, del 10 de octubre de 2024; el Dictamen OJ-403-2024, del 10 de octubre de 2024; el Dictamen OJ-414-2024, del 23 de octubre de 2024; y el Dictamen OJ-437-2024, del 13 de noviembre de 2024. La síntesis y análisis de los oficios de la OCU y la OJ, citados previamente, fueron pormenorizados en el Dictamen CCCP-7-2024, del 10 de diciembre de 2024, discutido por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6866, artículo 3, del 17 de diciembre de 2024.

Durante el 2025 se recibieron algunos criterios a partir de las consultas planteadas a la OJ en el 2024 y otros solicitados por parte de la CE.

Oficina Jurídica, Dictamen OJ-37-2025, 6 de marzo de 2025

Este criterio fue remitido como respuesta al oficio CU-345-2024, del 29 de febrero de 2024, mediante el cual se plantea una serie de dudas con respecto al texto del *RRSA*. Sobre el particular, la OJ concluye que:

(...)

1 Oficio CE-36-2025, del 7 de noviembre de 2025.

2 Oficio CE-26-2025, del 1.º de agosto de 2025.

3 Oficio CE-37-2025, del 7 de noviembre de 2025.

la omisión de un apartado de definiciones no constituye un vicio en los elementos esenciales del acto que amerite su anulación. Al ser un tema de conveniencia y oportunidad, ligado con las opciones de técnica legislativa propias del caso concreto, ante escenarios específicos de aplicación de la normativa, el Consejo Universitario puede valorar la inclusión de un capítulo definitorio, pero se trata, para utilizar una expresión técnica, de un asunto de lege ferenda o de derecho futuro.

(...)

la redacción del artículo 1, al regular la cobertura del Régimen Salarial Académico, es sumamente prolija, en el sentido de que incluye términos extendidos. Hubiera sido suficiente utilizar la ya clásica nomenclatura de “docencia, investigación y acción social”.

(...)

Por último, consideramos que la utilización del término “actividades docente-administrativas” en el artículo 1 del reglamento puede que sí resulte inadecuada, porque, al tenor del artículo 3, hubiese sido mejor utilizar el concepto “autoridades universitarias”. La utilización del término “actividades docente-administrativas” es una práctica resultante de la analogía que se establece entre las actividades realizadas en ciertos cargos (coordinador de carrera, director de departamento y de unidad académica, decanaturas, vicerrectores, etcétera) con las labores propiamente administrativas que se realizan en coadyuvancia con las áreas sustantivas de la Universidad. Sin embargo, en estricto sentido, las personas que ejercen cargos de autoridad universitaria no realizan funciones administrativas.

Hecha esta aclaración, o, si se quiere, interpretada la noción, en los términos dichos, lo inscrito en la norma tampoco resulta vejatorio del ordenamiento intra-universitario.

En relación con los transitorios 1 y 2, la OJ señala que:

(...)

coincide en que la redacción actual puede dar cabida a pagos retroactivos. Consecuentemente, si el propósito es evitar dicho tipo de pagos, lo procedente es promover una reforma reglamentaria.

En el segundo caso, no queda clara la duda planteada de la Rectoría, acerca de la relación de los transitorios 1 y 2 con el transitorio 8. Como se dijo, los dos primeros regulan los efectos del ascenso en Régimen Académico y las variaciones de puntaje del personal docente interino en material salarial. El transitorio 8, por su parte, regula el traslado voluntario del esquema salarial compuesto al global y las prioridades de tramitación de la Administración de esas solicitudes, para lo cual se describen 5 criterios de priorización.

(...)

Oficina Jurídica, Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025⁴

De acuerdo con la sentencia de la Sala Constitucional n.º 2021-017098, la OJ estimó que:

(...)

A partir del razonamiento desarrollado en esta sentencia, se desprende, como consecuencia lógica, que, si la Universidad de Costa Rica (como el resto de las universidades estatales) puede –y debe– definir su política salarial, puede también fijar el mecanismo de transición de un sistema de remuneración a otro, siempre que lo haga, como apunta la Sala Constitucional, en respeto de los derechos, principios y valores constitucionales en juego, entre ellos, el de equilibrio presupuestario y el mismo principio de equidad salarial.

En criterio de esta Oficina, el Transitorio No. 8 del Reglamento RSA no es contradictorio con la Ley marco, sino que complementa vacíos de esta normativa, en concordancia con los principios que esta misma ley observa y, muy en especial, con el principio de equidad salarial, contenido en el artículo 4 inciso c) en los siguientes términos:

- c) Principio de equidad salarial: La remuneración de los funcionarios se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables.

Asimismo, el Transitorio No. 8 desarrolla otro principio adoptado por la Ley marco en el artículo 4, inciso e); a saber, el principio de mérito, capacidad y competencias, formulado en los siguientes términos:

⁴ En respuesta al oficio R-2460-2025, en relación con el Dictamen OJ-414-2024 y el Dictamen OJ-471-2024. La Rectoría lo remitió además al Consejo Universitario por medio del oficio R-4301-2025, del 9 de junio de 2025.

- e) *Principio de mérito, capacidad y competencias: La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, en la capacidad y en las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Garantiza que las personas idóneas puedan contar con reconocimientos por productividad, así como con otros tipos de estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, justificados en méritos comprobados, lo cual garantiza, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia y, por otra, premiar el esfuerzo que realizan las personas servidoras públicas orientadas a cumplir sus funciones con excelencia.*

Así las cosas, esta Oficina concluye que, si las Universidades públicas están excluidas de la dirección de MIDEPLAN, para instaurar el nuevo régimen de salario global, también lo están de las solas condiciones transitorias previstas en la ley para migrar de un sistema a otro. Esta materia –substancia nuclear de los atributos de autogobierno y autoorganización propios– es algo que debe ser definido, in toto, por las Universidades, garantizándose el cumplimiento de los principios señalados por la norma; sean constitucionales y legales.

(...)

Si la Universidad de Costa Rica puede y debe definir su política salarial, también está en capacidad de definir –de acuerdo con el Derecho Constitucional– el mecanismo de transición de un sistema de remuneración a otro, en observancia del principio de equidad salarial, y en forma coherente con los derechos, principios y valores constitucionales.

(...)

Los Transitorios No. 3 y No. 8 del Reglamento del régimen salarial académico, así como la Resolución de Rectoría R-13-2025, como acto operativo, son acordes a Derecho. Ambos transitorios no se oponen, más bien complementan, vacíos de la Ley Marco de Empleo Público, en forma coherente con sus principios rectores y con la Constitución Política.

Oficina de Contraloría Universitaria, OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025

Este criterio se recibió en atención a la solicitud presentada por la CE en el oficio CE-28-2025, del 1.º de agosto de 2025, mediante el cual se solicitó a la OCU referirse a la viabilidad de que cada una de las categorías docentes en Régimen Académico puedan ser consideradas como puestos de trabajo específicos en el marco de lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público.

Sobre el particular, la OCU señaló que:

(...)

Ahora bien, la Ley Marco de Empleo Público define puesto como: conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias asignados o delegados por la persona servidora pública que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona, siempre y cuando esté conforme a la organización del trabajo.

Conforme se desprende de la definición legalmente prevista, el término “Puesto” refiere a un aspecto funcional; a saber de los deberes y responsabilidades asignados formalmente a los funcionarios públicos; que para el caso del personal académico resulta relevante indicar que la Universidad de Costa Rica en el artículo 175 del estatuto orgánico lo define como aquel funcionario que se dedica a la docencia, la investigación y la acción social en diversas disciplinas e interdisciplinas del conocimiento, donde también se definen las obligaciones y derechos de los docentes.

Por consiguiente, se podría decir que los docentes de la Universidad de Costa Rica conforman una familia de puestos dentro de la estructura organizativa de la institución; y que esta familia de puestos está integrada internamente por las diferentes categorías académicas definidas desde la constitución de la Institución y reglamentadas en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente de la Universidad de Costa Rica.

Sobre este aspecto, es importante mencionar que la Ley Marco de Empleo Público, en su artículo 32 establece que cada familia laboral estará conformada por una serie de grados.

(...)

III. SOBRE EL RÉGIMEN DE MÉRITOS

(...)

El Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente de la Universidad de Costa Rica, en su artículo 1, estipula que “el Régimen Académico (...) es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria”.

(...)

Por lo que la OCU, en efecto, señala que:

(...) la Universidad jurídicamente puede definir la regulación que mejor satisfaga el fin público que le corresponde proteger; a saber, la educación superior. En razón de ello, la Institución está facultada para regular aquellos aspectos que, objetivamente, se consideren necesarios para el logro de las acciones sustantivas que le competen, incluyendo los de orden salarial para el personal docente.

El régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica es una de las formas por las cuales esta institución instrumentaliza sus fines de educación superior; como la docencia, investigación y la acción social.

Incluso, la OCU refiere que la Sala Constitucional, cuando se pronunció sobre el expediente 16-0179965-0007-CO, determinó que:

(...)

A partir de lo anterior, este Tribunal concluye que el sistema de méritos por el cual determina la Universidad de Costa Rica la base salarial de sus docentes se ajusta a parámetros objetivos que pretenden demostrar la idoneidad de sus funcionarios y, en ese sentido, este no resulta arbitrario, según lo ha precisado este Tribunal en su jurisprudencia.

De manera que, distinguir entre categorías salariales basados en razones objetivas sí resulta constitucional. Además, un régimen salarial sustentado en un sistema de méritos bien aplicado, resulta sumamente beneficioso en aras de un servicio público eficiente, pues permite mantener en el ejercicio de la función pública a aquellas personas que no solamente demostraron ab initio ser aptas para ocupar el puesto, sino que también a través del tiempo siguen demostrando esas cualidades de idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, incluso mejorando sus calidades académicas y beneficiando a la universidad en otros ámbitos, tales como la investigación y la acción social. Por otro lado, según quedó acreditado, existe un procedimiento que claramente define las condiciones que debe reunir un docente para ostentar una u otra categoría, y que valora y evalúa el adecuado ejercicio de las funciones públicas de ese servidor y los atestados que presente en beneficio de la institución para alcanzar la excelencia académica.

(...)

En ese mismo orden de ideas,

[se] interpreta que la Universidad de Costa Rica por medio del RSA dispuso, para el sector docente, una escala salarial global cuyo ascenso se basa en el mérito académico de su personal docente.

(...)

En este sentido, si bien la carga académica reconocida a personal docente en diferentes categorías podría ser similar, el factor de valoración del trabajo considerado para definir el grado, en que ese personal se encuentre en la escalada salarial (ascenso en régimen), es el que determina la diferencia en la remuneración de acuerdo con los criterios que hayan sido considerados por la Institución.

Oficina Jurídica, Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025⁵

Esta Oficina estima que una interpretación de estas normas conforme con la Constitución Política lleva a concluir que la clasificación, estratificación y valoración de trabajo de todos los servidores de las universidades públicas es de su competencia exclusiva y excluyente. La potestad de establecer las distintas categorías que conforman el régimen del personal docente, así como las clases de puestos administrativos de todos los servidores de las universidades públicas, es algo que es competencia exclusiva de estas instituciones, y ello se deriva de los artículos 84, 85 y 87 constitucionales.

5 Respuesta al oficio CE-27-2025, del 1.º de agosto de 2025.

(...)

Según la sentencia No. 2021-017098, en materia de empleo público esto significa que compete exclusivamente a las Universidades decidir aspectos medulares, tales como la definición de grados requeridos dentro de cada familia laboral o la elaboración de la columna de salario global, sin injerencia del Poder Ejecutivo. Y, aún más importante, significa que no puede impedirse a las Universidades (como lo hacía el entonces proyecto de ley) establecer diferencias salariales en razón de conocimientos, experiencia y producción de conocimiento.

De allí que la referida sentencia precisó que “la definición de los factores de trabajo relevante, su peso relativo, el número de grados requeridos dentro de cada familia y sus características, y la elaboración de la columna salarial corresponde de forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios.”

(...)

Dentro de ese marco, la OJ no estima que:

(...) las categorías docentes que conforman el Régimen Académico universitario puedan ser consideradas sinónimos de los “puestos” a los que se refiere la Ley marco.

Antes bien, estas categorías constituyen las clases o grados en los que la Institución estratifica al personal docente, en consideración al nivel del reconocimiento del mérito alcanzado.

(...)

Por otro lado, se valora que (...) *el sistema de reconocimiento del mérito vigente en la Institución es consistente con los principios de excelencia en el servicio, de carrera administrativa, de prevalencia del interés general, de equidad salarial, y de mérito, capacidad y competencias.*

Oficina Jurídica, Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025⁶

En el criterio que se presenta a continuación, la OJ se refiere al desarraigo y a la dedicación exclusiva para el caso de la población exbecaria. En este sentido, la OJ considera que, de una interpretación conforme a la *Constitución Política de la República de Costa Rica*,

(...)

debe entenderse que la metodología de valoración de trabajo de todos los servidores de las universidades públicas es de su competencia exclusiva y excluyente, y para el ejercicio de esa competencia no se requiere de una Ley habilitante, pues deriva directamente de los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política. Por lo tanto, la limitación establecida por la Ley para reconocer el desarraigo cuando la jornada sea parcial resulta inconstitucional.

Esta Oficina ha considerado que la autonomía de la Universidad que ampara su competencia para declarar la especialidad de sus puestos de trabajo y determinar su propio salario global, es la misma que legitima que los aspectos a valorar sean sólo aquellos que efectivamente sean atinentes al quehacer institucional, ya sea porque es posible contemplarlos según lo ordenado por la ley o porque cuentan con una regulación universitaria especial. Uno de esos factores es el desarraigo.

En este sentido, la Sala Constitucional al resolver la consulta facultativa de cita (Res. n.º 2021-017098), precisó que lo relativo a la construcción de las familias, los grados de estas, la metodología de valoración de trabajo, la definición de los factores de trabajo relevantes a asignar, el salario mínimo y máximo de cada columna, los fundamentos técnicos para fijar los salarios, el manual descriptivo de cada puesto, entre otros, deben ser definidos de forma exclusiva y excluyente por los entes universitarios, y agregó que eso mismo aplica en lo referente a la evaluación del desempeño y al ejercicio de la potestad disciplinaria.

(...)

Además, y, tal como lo ha advertido la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el derecho a la educación no solo se puede entender como un derecho fundamental, sino como un servicio público que debe sujetarse a los principios de continuidad, regularidad, eficiencia, eficacia, igualdad y universalidad.

En cuanto a este tema, dicha Sala ha resuelto lo siguiente:

La educación no solo se puede concebir como un derecho de los ciudadanos, sino también como un servicio público, esto es, como una prestación positiva que brindan a los habitantes de la república las administraciones públicas –el Estado a través del Ministerio de Educación Pública y la Universidades Públicas– con lo cual es un servicio público propio o los particulares a través de organizaciones colectivas

6 Respuesta al oficio CCCP-22-2024 sobre el régimen de dedicación exclusiva de las personas exbecarias y el desarraigo.

del derecho privado –v. gr. fundaciones, asociaciones o sociedades– en el caso de las escuelas, colegios y universidades privadas, siendo en este caso un servicio público impropio. (...)

Los servicios públicos, en cuanto brindan prestaciones efectivas vitales para la vida en sociedad deben sujetarse a una serie de principios tales como los de continuidad, regularidad, eficiencia, eficacia, igualdad y universalidad (...). Consecuentemente, el servicio público de educación, propio o impropio no puede ser interrumpido o suspendido sino obedece a razones o justificaciones objetivas y graves (...).

En este contexto, pretender limitar a una Institución como la Universidad de Costa Rica para no reconocer el desarraigo a quienes prestan, incluso, sus servicios en jornadas parciales, no solo podría afectar la prestación del servicio público –y, por tanto, lesionar el derecho a la educación superior–, sino que, además, interfiere sin una causa objetiva, en la administración presupuestaria a cargo de esta Institución.

Le corresponde única y exclusivamente a la Universidad de Costa Rica identificar sus necesidades y adecuar su presupuesto para garantizar la prestación del servicio público y optimizar el recurso humano disponible.

En consecuencia, la Universidad puede reconocer el desarraigo de quienes prestan sus servicios en las sedes regionales, para garantizar la continuidad, eficacia, eficiencia e igualdad, conforme a las jornadas que estime conveniente a sus intereses. Todo ello, sujeto a los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Por otra parte, sobre el régimen de dedicación exclusiva de las personas exbecarias, la OJ señala que a partir de la revisión de algunos contratos de beca:

(...) ha identificado la inclusión de cláusulas como la siguiente:

Reembolsar a la UCR el 20% de toda la ayuda económica recibida, durante el periodo de compromiso laboral y hasta un máximo de diez años, cuya recuperación se iniciará un año después de que la persona becaria se integre a sus labores en la UCR. Si la persona becaria cumple con los compromisos establecidos en este contrato, por el periodo que corresponde conforme con el Reglamento y bajo del Régimen de Dedicación Exclusiva, quedará exonerada de reintegrar monto alguno por concepto de beca disfrutada. El procedimiento, las condiciones y los requisitos para que la persona becaria se acoja y mantenga a este beneficio, serán los establecidos a estos efectos en la normativa aplicable (...).

En estos casos, bien esta Oficina ha advertido que este tipo de cláusulas no es que establece la obligación de acogerse al régimen de dedicación exclusiva per se; sino únicamente la posibilidad de acogerse al beneficio de condonación de deuda; la cual, necesariamente, o en todo caso, queda sujeta a que la persona sea admitida –o venga gozando, y desee, por tanto, continuar en ello para los efectos de la condonación– en el régimen de dedicación exclusiva.

En consecuencia, tal y como quedó redactado el artículo 35 del Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio, se requiere de una aceptación bilateral previa, que haya justificado el ingreso al régimen de dedicación exclusiva, para gozar del beneficio de la condonación.

Actualización del estudio actuarial a mediano plazo sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica bajo la Ley Marco de Empleo Público n.º 10.159⁷

A continuación, se presenta un extracto de las conclusiones y recomendaciones obtenidas a partir de los resultados del estudio actuarial actualizado⁸ con información disponible hasta el 2024 y de acuerdo con la estructura poblacional actual (Adjunto 1).

(...)

Se proyecta que el gasto en salarios del personal docente disminuirá, pasando de 67.85 mil millones de colones en 2024 a 61.68 mil millones en 2030.

(...)

En una segunda etapa, se analizó el impacto de la implementación del Régimen de Salario Global en el gasto futuro de la universidad. La primera conclusión importante es que, comparativamente con los salarios actuales, el salario global es menor en todas las categorías administrativas y en la mayoría de las categorías docentes. Solamente las categorías más altas de docentes, como Asociado 1, Catedrático 1, 2 y 3, tienen un salario global

⁷ Solicitado mediante los oficios CE-14-2025, del 16 de junio de 2025, dirigido al Centro de Investigaciones en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA), y el CE-34-2025, del 24 de octubre de 2025, remitido a la Rectoría. La Rectoría remitió este estudio mediante el oficio R-7884-2025, del 30 de octubre de 2025.

⁸ Elaborado por Maikol Solís Chacón, Esteban Bermúdez Aguilar y Luis Juárez Potoy, todos del CIMPA.

mayor que el salario actual. Esta estructura incentivaría a los docentes a buscar ascender cada vez más en su escala salarial.

Para determinar el costo total de la transición, se consideraron dos escenarios hipotéticos:

1. El traslado inmediato de todo el personal que tuviera un salario menor que el Salario Global, preservando el salario de quienes ya estuvieran por encima del mismo.
2. Otorgar el Salario Global a todo el personal correspondiente a su categoría, sin importar su salario actual.

En el primer caso, tendríamos un costo total de 138.26 mil millones de colones, desglosado en 80.96 mil millones para docentes y 57.30 mil millones para administrativos. Para el segundo caso, el costo total sería de 98.98 mil millones de colones, dividido en 61.53 mil millones para docentes y 37.45 mil millones para administrativos. Con este resultado, podemos concluir que el sector administrativo será el que disminuirá más su gasto conforme se vaya renovando su personal. Por su parte, el sector docente, debido a su alta rotación y a los incentivos de ascenso, generará ahorros menores.

Luego, si asumimos un escenario base de transiciones históricas, con un presupuesto de 68 mil millones para docentes y 65 mil millones para administrativos, y una inflación del 3 %, se proyecta que el gasto total en salarios disminuirá de 138.29 mil millones en 2024 a 132.33 mil millones en 2034. Este gasto está repartido en 73.79 mil millones para docentes y 58.53 mil millones para administrativos.

(...)

Con respecto al escenario de transición acelerada, actuarialmente se observa que una mayor tasa de traslados provocaría un incremento promedio anual de 1.06 mil millones de colones. Es decir, un aumento del 2.53 % en el gasto total docente. Este aumento no sería uniforme en el tiempo, sino que se concentraría en la mitad del periodo de análisis. Debe considerarse todas las aristas de este resultado, tanto en términos presupuestarios como laborales. Si bien es cierto que una menor tasa de traslados generaría más ahorros, muchos funcionarios posiblemente optarían por otros trabajos en otras instituciones públicas o privadas para mejorar sus ingresos. Acá es importante que la administración universitaria establezca políticas atractivas para incentivar el traslado entre categorías, de modo que se logren los objetivos presupuestarios sin afectar la calidad de la docencia, la investigación y la acción social.

En el escenario de reducción del interinazgo, se provocaría un aumento en el corto plazo, seguido de un descenso en el mediano plazo. En el caso más extremo, con una reducción del 15 %, se proyecta un aumento del gasto de hasta 80.46 mil millones de colones en 2030 y luego descendería a 77.63 mil millones en 2034. Esto representa un aumento de 4.76 mil millones de colones en 2030 y 3.84 mil millones en 2034 con respecto al escenario base.

(...)

En todos nuestros cálculos, se estableció que el presupuesto prioriza el traslado desde las categorías altas hasta las bajas en el sector docente. Sin embargo, cualquier mecanismo que establezca un orden de prioridad diferente o contenga los tiempos de traslado es igualmente válido y no se espera que impacte los resultados aquí expuestos. Incluso, debido a la naturaleza poco predecible de la rotación de personal, este estudio considera uno de los casos más conservadores en términos de presupuesto, al priorizar el grupo de funcionarios con ingresos más altos.

Cabe señalar que el Dr. Maikol Solís Chacón, integrante del equipo encargado del estudio actuarial, y el Dr. Alberto José Hernández Alvarado, director del CIMPA, presentaron ante la CE este estudio, el 20 de noviembre de 2025⁹. Los principales hallazgos y la discusión correspondiente se detallan en el siguiente apartado del dictamen.

VII. Reflexiones de la Comisión Especial (CE)

Durante el año 2025, la CE se reunió de manera continua a fin de atender la solicitud planteada por el Órgano Colegiado; para iniciar el análisis se definió el plan de trabajo y los principales aspectos por discutir. Además, se acordó solicitar¹⁰ a la OJ la designación de una persona para colaborar en el caso y se planteó en el seno de la CE la posibilidad de que existiría algún cuestionamiento por la participación del Mag. Hugo Amores Vargas en la CE al tomar en cuenta que, previo a ser miembro del Consejo Universitario, formó parte del equipo asesor de la OJ que en su momento se refirió al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

⁹ Invitación extendida mediante el oficio CE-35-2025, del 24 de octubre de 2025.

¹⁰ Se remitió el oficio CE-8-2025, del 9 de mayo de 2025. Mediante el oficio OJ-321-2025, del 20 de mayo de 2025, se designó a la Mag. Duánier Del Sol Pérez. La Mag. Del Sol Pérez participó en las reuniones consideradas pertinentes por la CE, debido a la dinámica del trabajo por realizar.

Ante las preocupaciones exteriorizadas, se consultó verbalmente¹¹ al asesor legal del Consejo Universitario, el Mag. José Pablo Cascante Suárez, quien señaló que era necesario determinar si existe una causal para dicha inhibitoria y que lo correspondiente es plantear el tema ante el plenario, pues fue ese órgano el que conformó la CE. En esta línea, la CE planteó dicha preocupación ante el plenario, el cual encargó a la Dirección del Consejo Universitario la realización de las consultas respectivas¹².

En la sesión n.º 6908, del 17 de junio de 2025, el Consejo Universitario consideró, entre otras cosas, que:

(...)

5. *Uno de los requisitos deseables para conformar la Comisión Especial es el no haber tenido participación al proceso de aprobación del Reglamento del régimen salarial académico. Sin embargo, la OCU indica que el Mag. Hugo Amores Vargas participó en el análisis y elaboración de algunos dictámenes de la Oficina Jurídica sobre el tema.*

(...)

7. *Es deseable que todo el proceso que se está llevando a cabo en la comisión especial del Reglamento del régimen salarial académico evite cualquier tipo de cuestionamiento tanto en forma, fondo o procedimiento.*

A la luz de lo anterior, el Consejo Universitario acordó:

Solicitar al Mag. Hugo Amores Vargas inhibirse de participar en la comisión especial del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (RRSA) por haber tenido algún grado de participación en el proceso de aprobación del RRSA, lo cual se pretendía evitar en la conformación de dicha comisión.

En atención al acuerdo del Consejo Universitario, el Mag. Hugo Amores Vargas¹³ remitió el oficio CU-1219-2025, del 30 de julio de 2025, por medio del cual se inhibe de participar en las sesiones y trabajos de la CE que analiza lo referente al RRSA.

Para entrar en materia, la CE estudió los antecedentes del caso, así como aquellos que dieron origen al RRSA actual (Anexo 2). Asimismo, se reunió¹⁴ con el magistrado José Manuel Arroyo Gutiérrez de la Sala Tercera, con el objetivo de conocer su criterio con respecto a los posibles aspectos del reglamento que podrían ser objeto de reforma y el trámite de la reforma como tal; además, se plantearon consultas sobre las posibilidades de ajustar la norma que existe actualmente ante un posible vicio de nulidad, los alcances de la autonomía universitaria y las opciones para atender la crisis institucional.

A partir de la visita del magistrado Arroyo, se reiteró la importancia de deslindar lo político de lo jurídico, de garantizar y defender la autonomía universitaria, así como de blindar la propuesta reglamentaria ante cualquier posible riesgo de futuras denuncias.

A raíz de las observaciones realizadas, la CE procedió a solicitar¹⁵ a la Administración los estudios técnicos asociados a los salarios, así como cualquier otra información relevante para el caso¹⁶.

De igual manera, con el objetivo de atender lo solicitado por el Órgano Colegiado en cuanto a analizar la situación actual del régimen salarial, la comisión revisó los datos facilitados por la Administración en cuanto a las solicitudes de traslado al RSA tramitadas durante el 2024 y el 2025, las cuales se muestran en la siguiente tabla.

11 Reunión realizada el 8 de mayo de 2025.

12 Se recibió el oficio Dictamen OJ-114-2025, del 20 de mayo de 2025, en el cual la jefatura de la OJ manifestó que se encuentra imposibilitado para referirse a la consulta planteada. Por su parte, la OCU, mediante el oficio OCU-R-104-A-2025, del 4 de junio de 2025, se pronunció sobre este tema.

13 El Mag. Hugo Amores Vargas no participó de las reuniones de la CE hasta tanto su solicitud no hubiera sido analizada por la oficina competente.

14 Reunión realizada el 9 de mayo de 2025.

15 Oficio CE-9-2025, del 9 de mayo de 2025.

16 En respuesta a la consulta, se recibió el oficio CTRSA-87-2025, del 6 de octubre de 2025, mediante el cual se comunica que en los archivos no ha sido posible localizar ningún estudio técnico que respalde los salarios asignados a los distintos perfiles del personal académico; por tanto, no se dispone de información acerca de los criterios utilizados para la determinación de los costos o montos salariales establecidos en dicha resolución.

Tabla 1
Resumen de solicitudes de traslado al régimen salarial académico, 2024-2025

2024	Tipo de traslado	I periodo	II periodo	Total 2024
	Autoridad	59	36	95
	Ascenso en régimen	125	98	223
	Total	184	134	318
2025	Tipo de traslado	I periodo	II periodo*	Total 2025
	Autoridad	21	24	45
	Ascenso en régimen	36	50	86
	Transitorios	38	11	49
	Total	95	85	180

*Solicitudes identificadas e ingresadas para valoración del II periodo.
Fuente: Información facilitada por la Administración y presentada por la coordinación de la CE el 20 de mayo de 2025.

Posteriormente, la CE se reunió con el señor Marvin Carvajal Pérez¹⁷, especialista en derecho administrativo y constitucional, a quien se le planteó la necesidad de evitar vacíos o cualquier inconsistencia legal. En este orden de ideas, cabe señalar que la CE también se dio a la tarea de revisar y analizar la legislación nacional vinculante a esta materia.

El señor Carvajal se refirió a dos aspectos que consideró medulares para el trabajo por realizar: el primero era sobre el margen de acción de la Universidad ante la existencia de legislación nacional, y el segundo se relacionaba a la existencia de una base sólida para las categorías salariales, los estudios técnicos y otros criterios que brindan el soporte necesario a la reglamentación. Dentro de este marco, el señor Carvajal recomendó a la CE tener claros los objetivos institucionales para la construcción de la norma, de manera tal que estos sean un insumo para asegurar la congruencia de la propuesta y la elaboración de un reglamento mucho más blindado, pues no solo interesa que el texto esté en apego a la legislación, sino que cumpla con sus objetivos.

Por otro lado, fue enfático en que para la aprobación de un nuevo texto es indispensable disponer de un estudio técnico actualizado, debido a que este funciona como elemento material del acto y sustenta su motivación.

A partir de las recomendaciones recibidas, la CE encargó a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro la elaboración de un borrador de propuesta metodológica para la discusión de la comisión. Dicha propuesta fue presentada a comisión¹⁸ y utilizada incluso para este dictamen y, a la luz de la discusión de esta, se definieron algunos criterios claves para la elaboración de la propuesta normativa, a saber:

1. El traslado, en correspondencia con la *Ley Marco de Empleo Público*, no es voluntario. Al respecto, debe considerarse que este no puede representar un deterioro en la condición salarial actual de la persona trabajadora.
2. El *RRSA* aplica a quienes ingresaron después del 10 de marzo de 2023 o ascendieron en régimen o a puestos de autoridad, posterior a esa fecha.
3. Se mantendrán los derechos adquiridos para quienes ya se trasladaron bajo el reglamento vigente.

Aunado a lo anterior, la comisión estimó necesario solicitar¹⁹ a la Administración ampliar la información presentada previamente y brindar los siguientes datos:

1. Cantidad de personas que se han trasladado al RSA en el marco de lo establecido en el transitorio 1 del *RRSA*. Así como un detalle de las solicitudes que se encuentran en trámite.
2. Cantidad de personas que, a la luz de lo dispuesto en el transitorio 2 del *RRSA*, se han trasladado al régimen salarial académico. Así como un detalle de las solicitudes que se encuentran en trámite.
3. Cantidad de personas que se trasladaron o han solicitado el traslado al RSA como resultado de la aplicación del transitorio 3 del *RRSA*. Se requiere que se incluya el detalle de si la solicitud corresponde a un nombramiento realizado previo al 10 de marzo de 2023 o posterior a esa fecha.

17 Reunión del 29 de mayo de 2025.
18 Reunión llevada a cabo el 4 de junio de 2025.
19 Oficio CE-15-2025, del 16 de junio de 2025.

4. Cantidad de personas que al amparo del transitorio 5 del *RRSA* se han trasladado o han solicitado el traslado al RSA, así como la cantidad de personas que en este momento podrían optar por la aplicación de dicho transitorio.
5. Informar si existe personal académico con contratos de remuneración extraordinaria vigentes.
6. Cantidad de personas que, al trasladarse RSA, han dejado de percibir un pago por zonaje o bonificación, así como la cantidad de personal académico que actualmente recibe un pago por alguno de esos conceptos.
7. Cantidad de personas que se han trasladado o tienen en trámite la solicitud de traslado al RSA en virtud de la aplicación del transitorio 8 del *RRSA*. Asimismo, es necesario conocer la cantidad de personas que actualmente podrían optar por la aplicación de dicho transitorio.

A estas consultas, la Comisión *ad hoc* de Traslado al Régimen Salarial Académico (CTRSA) se refirió en el oficio CTRSA-88-2025, del 6 de octubre de 2025, e informó que:

1. Los datos relativos a los traslados durante el 2024 y los montos presupuestarios se incluyeron en la presentación realizada a la CE (sobre los transitorios 1, 2 y 4).
2. En el marco del transitorio 3, a la fecha, se han trasladado 15 personas, algunas de estas han sido reelectas en sus puestos.
3. En ese momento, existían 14 docentes con contratos de remuneración extraordinaria vigente.
4. En cuanto al pago de zonaje y bonificación, al no ser un tema competencia de la CTRSA, informa que es necesario esperar la actualización del Sistema Integrado de Recursos Humanos con el fin de contar con un dato específico sobre este aspecto.
5. Por último, se refiere a la relación entre la cantidad de solicitudes de traslados recibidas, al cumplimiento de requisitos y la consolidación de dichas solicitudes por parte de las personas docentes. En algunos casos, las personas no cumplen con todos los requisitos para el traslado y, en ocasiones, tampoco representa un beneficio en la condición salarial, por lo que no precisamente se concreta la solicitud.

Adicionalmente, la CE solicitó al Tribunal Electoral Universitario (TEU) (oficio CE-16-2025, del 16 de junio de 2025) el listado de las personas que a partir de marzo de 2023 asumieron como autoridades universitarias en diversas instancias. El TEU²⁰ remitió los datos correspondientes de marzo a junio 2025 (Anexo 4). También, se acordó cursar una serie de invitaciones a la CE para conocer el criterio de algunas instancias institucionales.

En concordancia con lo anterior, la CE recibió a la OCU²¹, instancia que presentó²² una síntesis de los informes previos elaborados por su asesoría en los cuales se advirtió sobre las distorsiones salariales del esquema de remuneración y la necesidad de reformar el sistema. Al mismo tiempo, esa instancia se pronunció en cuanto a las observaciones específicas realizadas al articulado del *RRSA* vigente, en los cuales se plantearon sugerencias en cuanto a los artículos 1, 2 y 4, así como a las disposiciones transitorias 1, 2, 4, 5 y 8, pues en algunos casos se estimó que existían inconsistencias en relación con lo dispuesto en la *Ley Marco de Empleo Público*. Asimismo, se discutieron algunos aspectos jurídicos y administrativos referidos a la disponibilidad presupuestaria, la legalidad de los transitorios —particularmente sobre la voluntariedad del traslado— y la importancia de disponer de los documentos técnicos y financieros que sustenten el esquema propuesto.

Por otro lado, para estudiar otros insumos técnicos, la comisión recibió al CIMPA²³, unidad académica de investigación que presentó²⁴ los resultados del estudio actuarial realizado en el 2024 (Adjunto 3), la presentación realizada por el CIMPA puede ser consultada en el Adjunto 4.

20 Oficio TEU-573-2025, 24 de junio de 2025.

21 Participaron en este espacio el MBA Glenn Sittenfeld Johanning, la Licda Mariela Pérez Ibarra y la MBA Madelaine Carmona Prado, de la OCU.

22 La presentación realizada corresponde al [Adjunto 2](#) de este dictamen.

23 Reunión realizada el 12 de junio de 2025, en la que participó el Dr. Alberto José Hernández Alvarado, director del CIMPA, y el Dr. Maikol Solís Chacón, investigador de dicho centro, en atención a la solicitud remitida por la CE (oficio CE-13-2025, del 5 de junio de 2025).

24 La presentación realizada se encuentra en el Adjunto 4.

Este estudio no será abordado con detalle en este dictamen debido a que fue incluido en el Dictamen CCCP-7-2024, del 10 de diciembre de 2024, el cual conoció el Consejo Universitario en la sesión n.º 6866, artículo 3, del 17 de diciembre de 2024. Sin embargo, las principales conclusiones que genera permiten determinar que el sistema muestra sostenibilidad en el mediano y largo plazo, el mayor riesgo corresponde a la transición del personal interino, no en la aplicación de los transitorios, el ahorro proyectado es mayor en el sector administrativo que en el docente y, por último, la implementación del RSA y el salario global en el sector administrativo no implica un aumento inmediato insostenible del gasto.

Para continuar profundizando en el análisis del caso, la comisión invitó²⁵ a la Dra. Jessie Reyes Carmona, secretaria académica de la Rectoría, con el propósito de que se refiriera a la implementación del RSA, así como a la información consultada por la CE mediante el oficio CE-15-2025, del 16 de junio de 2025, y detallada previamente. En este espacio, la Dra. Reyes Carmona presentó un análisis exhaustivo sobre la implementación del RSA, en el que brindó su criterio en cuanto a aspectos técnicos, presupuestarios, normativos y operativos.

Referente a la aplicación del RSA, la secretaria académica manifestó que esta no ha sido perfecta ni en el 2024 ni en el 2025. Por un lado, en el 2024 hubo un error de interpretación que recurrió en un traslado parcial de las autoridades universitarias, el cual fue corregido en el 2025 y se dispuso que nadie puede estar en dos regímenes.

Además, se determinó que no todas las personas que fueron trasladadas reflejan una mejora salarial, debido a que no se consideró en su momento que muchas personas tienen fracciones de nombramientos en diversos regímenes; por ejemplo, hay personas que tienen tiempos en propiedad y como interinos, en la fracción del nombramiento interino no se le reconoce el mismo salario que el que tiene en propiedad.

La Dra. Reyes señaló que el modelo actuarial brinda tranquilidad al RSA pues también presenta una propuesta en la que este se encuentra “estresado”, en la cual se asume el traslado de toda la población, situación que no es posible dadas las condiciones establecidas para los traslados. Sobre este mismo tema, se refirió al presupuesto utilizado para los movimientos al RSA e informó que la ejecución del presupuesto de remuneraciones sale de las jubilaciones y la disponibilidad de salarios base y otros.²⁶

Como parte de la información presentada, la secretaria académica señaló que en el 2024 se contabilizaron 323 traslados con una ejecución 1 680 millones de colones efectivos en 2024, más 1 000 millones de colones ejecutados en 2025 debido a los atrasos en el trámite de las acciones de personal. Además, indica que en términos generales el proceso se concreta en un plazo de tres meses calculado desde el momento en que se aprueba hasta que se ejecuta el traslado al RSA.

En cuanto al 2025, informa que se establecieron tres periodos de traslado (marzo, junio y octubre). Durante el primer periodo se llevaron a cabo 93 traslados, los cuales corresponden a aproximadamente 686 millones de colones, por su parte, para el segundo periodo de 2025, en ese momento, tienen unas 70 personas para el traslado que equivalen a unos 281 millones de colones. También precisa que en el primer periodo los traslados realizados en su mayoría corresponden a autoridades universitarias, pero para el segundo periodo es personal académico, especialmente población en condición de interinato. Asimismo, informa que desde la Administración están pendientes de la disponibilidad presupuestaria —solicitaron actualizaciones trimestrales— y con este control considera que le es posible a la Administración garantizar el equilibrio financiero de la Institución.

Sobre la confusión con respecto a la aplicación del RSA, otro de los aspectos que generó ajustes fue el tema de la retroactividad, lo que implicó la realización de estudios y el traslado de personal al RSA en tiempos completos.

Con respecto a los transitorios, la Dra. Reyes señala que estos se comprendieron como medidas para dar la posibilidad de otorgar las mismas condiciones salariales a las personas de una misma categoría. Por otro lado, estima que dos de los problemas principales que requieren atención son: el desarraigo y la temporalidad de los traslados de las autoridades universitarias²⁷. En el primer caso debe considerarse que las sedes cuentan con docentes que viven en el Gran Área Metropolitana, pero que se trasladan a dar clases en las sedes, por lo que se requieren medidas que estimulen la

25 Esta reunión se llevó a cabo el 19 de junio de 2025. La información suministrada por la Dra. Reyes Carmona se incluye en el Adjunto 5.

26 Sobre este tema se recibieron los oficios R-4670-2025, del 23 de junio de 2025 (adjunta el VRA-3147-2025, del 5 de junio de 2025), el OPLAU-460-2025, del 4 de junio de 2025.

27 Sobre este particular, la Comisión ad hoc de Traslado al Régimen Salarial Académico realizó la consulta respectiva a la OJ (CTRSA-93-2025, del 29 de octubre de 2025).

permanencia de este personal; además, no todas las sedes cuentan con tiempos para asignar en investigación y acción social y que esto les permita ascender en régimen y beneficiarse de un sistema enfocado en el mérito académico.

En relación con el texto del reglamento, la secretaria académica sugiere reformar el artículo 3 para regular la condición de las autoridades universitarias y definir una caducidad para los transitorios 3 y 8. También propone que se autorice, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria y en coordinación con el Consejo Universitario, a la Administración para ajustar la aplicación de traslados²⁸.

Posterior a la visita, la CE solicitó²⁹ a la secretaria académica informar si la Administración dispone, ha solicitado o tiene previsto realizar algún estudio que permita comparar el salario de una persona académica con grado de catedrática en otras universidades nacionales o internacionales (valores ajustados por poder de paridad de compra). A esta petición se brindó respuesta mediante el oficio CTRSA-89-2025, del 6 de octubre de 2025, en el cual se comunica que actualmente no se cuenta con insumos que permitan identificar los elementos técnicos utilizados para establecer los montos salariales definidos en la Resolución R-116-2024, emitida por la Administración anterior.

Con el propósito de dialogar con algunas personas universitarias que manifestaron interés en el trabajo que realiza la comisión, esta recibió³⁰ al profesor Jorge Prado Calderón de la Sede Guanacaste, quien presentó un análisis técnico y estadístico (Adjunto 6) sobre el impacto del salario global en distintas categorías académicas, especialmente en sedes regionales, y planteó algunas propuestas para el análisis.

Los principales elementos planteados se refieren a la desigualdad salarial que la misma *Ley Marco de Empleo Público* y que el RSA no resuelve en su totalidad, en particular para las categorías de personal académico instructor y adjunto, esta situación se agrava en el caso de las sedes regionales pues la mayoría del personal pertenece a esas clases, lo cual, sumado a la eliminación del zonaje y bonificación tal y como estaba concebido en la reglamentación, profundiza la brecha entre las sedes y la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.

En esta línea, el profesor Prado recomendó aumentar los montos del salario global para las categorías de Régimen Académico de persona docente instructora y adjunta e incluir más grados en estas, así como la atención de otros problemas estructurales —como la asignación de tiempos— para garantizar la igualdad de oportunidades en el ascenso debido a que se establece este como único mecanismo de crecimiento académico y salarial. Otra preocupación exteriorizada corresponde a la desigualdad existente entre las categorías de personas docentes interinas y los puestos en Régimen Académico, pues estima que presenta diferencias sustanciales y podría valorarse una propuesta más homogénea o incluso tal y como se da en otras universidades estatales en el país, para lo cual incluso realizó alusión al trabajo realizado desde el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) en materia salarial.

En el caso del personal administrativo, se recomienda la instauración de un régimen de carrera administrativa que permita, igual que el RSA, reconocer el mérito académico de este estamento.

La CE coincidió con las preocupaciones exteriorizadas por el profesor Prado Calderón y acordó revisar las condiciones del desarraigo (en la medida que esto permita solventar el tema de los cambios introducidos en cuanto a zonaje y bonificación), así como la situación del personal interino, tema que la comisión especial consideró urgente retomar y hacer las gestiones necesarias ante las instancias correspondientes, dado que no es un tema que forme parte de sus competencias.

En línea con la apertura a escuchar diversos criterios, la CE recibió³¹ al profesor Mauricio Castro Méndez, profesor de la Facultad de Derecho, quien expuso su criterio —y el de un grupo de personas de la comunidad universitaria— sobre las implicaciones jurídicas del reglamento vigente; además, se refirió a la posible nulidad absoluta del acto ante la falta de un estudio actuarial previo y la incompatibilidad entre el Régimen Académico y el salario global, todo esto de acuerdo con lo expresado en el documento titulado “Cronología, Consecuencias y Alternativas Jurídicas del RSA-UCR”, el cual se incluye en el Adjunto 7 de este dictamen.

28 Sobre este tema, a finales del 2025, la Administración emitió la Resolución de Rectoría R-572-2025, publicada en el *Alcance a La Gaceta Universitaria*, del 4 de noviembre de 2025, en la cual, entre otras cosas, se autorizó (...) de manera excepcional y por única vez, un aplazamiento de un (1) mes para la comunicación de los resultados del tercer traslado anual del 2025, a fin de que la Comisión de Traslados al Régimen Salarial Académico (CTRSA) cuente con los insumos necesarios y técnicos en materia presupuestaria para corroborar la correcta aplicación de los traslados.

29 Mediante el oficio CE-17-2025, del 25 de junio de 2025.

30 Reunión del 24 de julio de 2025.

31 Reunión del 24 de julio de 2025.

En esta oportunidad, el M. Sc. Castro Méndez planteó una serie de elementos por tomar en cuenta sobre las implicaciones legales del reglamento vigente y propuso una ruta jurídica para su reforma. Dentro de los principales puntos expuestos, señaló:

1. La posibilidad de nulidad absoluta del reglamento al no contarse previamente con el estudio actuarial correspondiente.
2. Como recomendación, proceder con la derogación del reglamento y la emisión de una nueva norma, en donde se considere evitar efectos retroactivos.
3. Estima que el salario global dispuesto por la *Ley Marco de Empleo Público* es incompatible con el Régimen Académico propuesto.
4. Las convenciones colectivas de trabajo son instrumentos protegidos por el derecho internacional y pueden incorporar incentivos salariales o un sistema como Régimen Académico.

En consecuencia, propone negociar una cláusula habilitadora en la Convención Colectiva de Trabajo, emitir un nuevo reglamento en apego a dicha cláusula e incorporar disposiciones transitorias para quienes ya se han trasladado al RSA en el marco del reglamento aprobado en el 2023. En síntesis, en la reunión se evidenciaron preocupaciones profundas sobre la equidad salarial, la sostenibilidad del Régimen Académico, y la legalidad del reglamento vigente. Se acordó avanzar en la recopilación de evidencia técnica y legal, y considerar una reforma estructural que preserve los principios académicos y jurídicos de la Universidad.

Sobre los puntos planteados, debe tomarse en cuenta que, en lo concerniente al procedimiento y la posible nulidad del reglamento, el Consejo Universitario se pronunció en diversas ocasiones, entre estas, las sesiones n.ºs 6790, artículo 5, 7 y 8, del 4 de abril de 2024³²; 6817, artículo 1, del 16 de julio de 2024³³, y 6866, artículo 3, del 17 de diciembre de 2024³⁴. Los puntos 2 y 4 forman parte de los aspectos por valorar desde una perspectiva jurídica. Con referencia al punto 3, el actuar del Órgano Colegiado se amparó en los criterios jurídicos y las resoluciones constitucionales que le respaldan para ello, así como lo establecido en los artículos 30 y 31 de la *Ley Marco de Empleo Público*.

Como respuesta a las dos visitas anteriores, la Dra. Ilka Treminio Sánchez, integrante de la comisión, solicitó³⁵ a la coordinación de la CE valorar los escenarios y consideraciones planteadas en estos espacios. En atención al oficio de la Dra. Treminio, se emitió el oficio CE-24-2025, del 31 de julio de 2025, mediante el cual se informa que se procederá de conformidad con lo requerido. Asimismo, se procedió a realizar la solicitud de información al CONARE para conocer los estudios técnicos que sustentan el Sistema de Régimen de Empleo Superior Universitario (RESU) y al CIMPA para valorar la situación del personal en condición de interinazgo.

En este orden de ideas, la CE solicitó³⁶ al CIMPA colaboración para realizar un estudio actuarial en un escenario en el que toda la población interina sea equiparada a los salarios definidos para las diferentes categorías de Régimen Académico, de acuerdo con los puntajes correspondientes. Adicionalmente, solicitó³⁷ a la Oficina de Planificación de la Educación Superior del CONARE remitir la propuesta de implementación del RESU, así como los estudios técnicos y financieros realizados que lo sustentaron.

Al respecto, cabe señalar que el CONARE informó³⁸ que el

(...) “Marco Técnico Orientador para la implementación del Sistema de Gestión del Talento Humano del Régimen de Empleo Superior Universitario” y “Escala Salario Global del Sistema Régimen de Empleo Superior Universitario”, se encuentran en análisis por parte del Consejo Nacional de Rectores, por lo que aún no es un documento definitivo.

32 En el marco de la discusión del Dictamen CAJ-2-2024, del 21 de marzo de 2024.

33 En la que se acordó:

1. Acoger el criterio de la asesoría legal del Consejo Universitario, al considerar que todos los componentes que conformaron el motivo y fundamentaron el acuerdo relacionado con la emisión del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica fueron considerados durante el análisis. Además, se procedió de conformidad con lo establecido en los Lineamientos para la emisión de la normativa institucional. (...)

34 A la luz de la presentación del Dictamen CCCP-7-2024, del 10 de diciembre de 2024.

35 Oficio CU-1215-2025, del 29 de julio de 2025.

36 Oficio CE-25-2025, del 31 de julio de 2025.

37 Oficio CE-23-2025, del 30 de julio de 2025.

38 Oficios OF-CNR-188-2025, del 6 de agosto de 2025, y OF-SRH-040-2025, del 12 de agosto de 2025.

Posterior a esta comunicación, la CE dio acuse de recibo y solicitó a la coordinación de la subcomisión de Recursos Humanos y de la Comisión del Régimen de Empleo Superior Universitario del CONARE informar sobre la fecha prevista para concluir la revisión de ambos documentos, así como valorar la posibilidad de facilitar los estudios técnicos y financieros que sustentaron tanto el “Marco Técnico Orientador para la implementación del Sistema de Gestión del Talento Humano del Régimen de Empleo Superior Universitario” así como la “Escala Salario Global del Sistema Régimen de Empleo Superior Universitario”, en el entendido de que, en este momento, ambos documentos se encuentran en revisión y son objeto de ajustes; sin embargo, no fue posible obtener respuesta a esta consulta.

En aras de continuar con el análisis del caso, la CE invitó a dos personas de las sedes regionales para escuchar su criterio sobre las implicaciones del *RRSA*, en particular, para dialogar sobre el zonaje, la bonificación y el desarraigo

Así las cosas, se recibió³⁹ al MGH Luis Carlos Núñez Masís, director de la Sede Regional del Sur, y al M. Sc. Jorge Claudio Vargas Rojas, director del Recinto de Santa Cruz.

El MGH Núñez Masís señaló que, en el caso de la Sede Regional del Sur, se realiza más acción social que investigación pues existe un vínculo más cercano con las comunidades; esto resulta relevante en la medida en que el sistema de reconocimiento de Régimen Académico no estima de manera homogénea el trabajo académico en la investigación como en la acción social. Aunado a lo anterior, debe valorarse que en el caso de las sedes —en algunas en mayor medida que en otras— existe una alta dependencia de interinazgo, lo que dificulta la atracción y retención de personal debido a que no es posible garantizar una estabilidad laboral y competitividad salarial. Lo anterior, sin dejar de lado las limitaciones en cuanto a infraestructura que también afectan el desarrollo de la investigación, la distribución de las cargas académicas y de las categorías académicas que predominan en las sedes; por ejemplo, en el caso de la Sede del Sur, la mayoría del personal académico está en la categoría de instructor, hay un grupo reducido en la categoría de catedrático y asociado.

En línea con lo anterior, señaló que el zonaje y la bonificación han permitido a lo largo de los años compensar los costos de traslado y vida en zonas alejadas para permitir precisamente la atracción del personal necesario en las sedes. En cuanto al desarraigo, recomienda revisar la disposición normativa que elimina su reconocimiento cuando se adquiere tiempo completo en la sede regional e incluso valorar establecer un monto nominal para este componente, que se diferencie por categorías y de manera escalonada bajo la lógica de una pirámide invertida, es decir, para las categorías más altas el monto nominal sería menor.

Otra preocupación que considera relevante tomar en cuenta corresponde a la situación de las personas becarias en el exterior, quienes han manifestado muchas dudas sobre las condiciones dispuestas a su regreso, en particular sobre el tema de la dedicación exclusiva y otros componentes del contrato de beca⁴⁰.

Asimismo, agradece que en el texto vigente se haya considerado lo conversado en una sesión de trabajo anterior con las sedes en la cual se planteó el tema del desarraigo y la figura del coordinador de carrera, por lo que motiva a que en este caso se mantengan y promuevan igualmente esos espacios que permiten construir y valorar las diferentes perspectivas de la comunidad universitaria.

Por su parte, el M. Sc. Jorge Claudio Vargas Rojas, director del Recinto de Santa Cruz, se refirió a la situación particular de dicho recinto; en su intervención aludió al alto costo de vida en Liberia pues estima que la diferencia por desarraigo es insuficiente. Además, señaló que en el caso de la Sede de Guanacaste y el Recinto de Santa Cruz se ha tenido dificultad para encontrar personal calificado en áreas como la informática y la estadística, ya que la Institución se encuentra en desventaja con respecto a las condiciones que ofrece el sector privado. Por último, recomienda redefinir el desarraigo como una compensación por costo de vida.

En lo que respecta al tema del desarraigo y la dedicación exclusiva de las personas exbecarias, conviene señalar que el Consejo Universitario planteó, mediante el oficio CCCP-22-2024, del 19 de noviembre de 2024, una serie de consultas sobre la materia a la OJ. Dicha instancia emitió el criterio correspondiente mediante la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025, el cual fue detallado en el apartado previo de este dictamen correspondiente a los criterios jurídicos y técnicos analizados.

³⁹ Visita realizada el 31 de julio de 2025.

⁴⁰ Sobre esta materia debe considerarse lo dispuesto en el oficio R-7827-2025, del 30 de octubre de 2025, así como en la Circular R-21-2026, del 28 de enero de 2026, y la Circular R-2-2026, del 11 de febrero de 2026.

Por otro lado, en virtud del fallo de la Sala Constitucional n.º 2025-008201 (expediente 19-002620-0007-CO y acumulados), en relación con diversos artículos de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* y de la ley *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, Ley n.º 9635, la CE solicitó a la Facultad de Derecho⁴¹ y a la OJ⁴² su colaboración con el objetivo de contar con el criterio de ambas instancias en cuanto a las principales implicaciones de dicha sentencia.

En respuesta al oficio enviado, la Facultad de Derecho informó (oficio FD-2413-2025, del 31 de octubre de 2025) sobre la designación del profesor Alfonso Chacón Mata para atender la solicitud planteada. La reunión fue programada para el 13 de noviembre de 2025; sin embargo, no fue posible contar con la participación del M. Sc. Chacón Mata en esa ocasión debido a temas de salud y, posteriormente, por razones de agenda de la CE, pues ya se tenían agendadas visitas en las reuniones posteriores.

Por su parte, la OJ designó a la Mag. Duánier Del Sol Pérez para atender la solicitud enviada. De esta manera, la CE recibió a la Mag. Del Sol Pérez el 30 de octubre de 2025, quien expuso los principales alcances de la sentencia citada para la Ley n.º 9635, ley *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, la *Ley de Salarios de la Administración Pública* y la *Ley Marco de Empleo Público*. La presentación realizada se incluye en el Adjunto 8 de este dictamen.

Las principales conclusiones de esta exposición y del análisis de la citada sentencia aluden a:

1. El posicionamiento de las convenciones colectivas de trabajo, la recuperación de la vigencia de estas y los efectos retroactivos que implicaría el reconocimiento de algunos incentivos establecidos mediante Convención Colectiva.
2. Clarificación sobre las diferencias conceptuales y los efectos del salario global en cuanto a la dedicación exclusiva y el régimen de prohibición.
3. La aplicación del transitorio XI de la *Ley Marco de Empleo Público*, en específico, sobre las restricciones para el traslado a salario global y el establecimiento de un tope salarial.
4. Los alcances de la autonomía universitaria en el marco del régimen de empleo público.

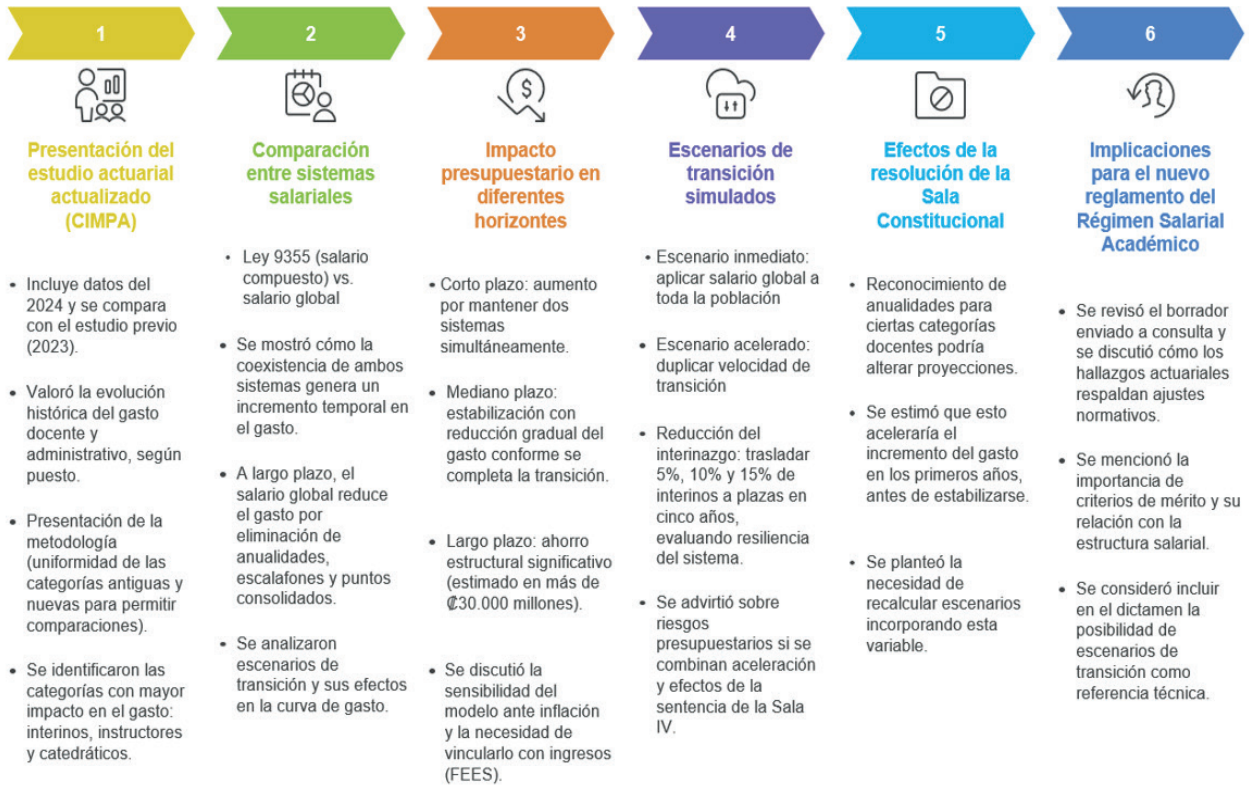
En la reunión de la CE convocada para el 20 de noviembre de 2025, se recibió al CIMPA⁴³ a fin de que presentara el estudio actuarial actualizado a mediano plazo sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica bajo la *Ley Marco del Empleo Público* n.º 10.159. En la siguiente figura se sintetizan los principales puntos tratados en la reunión.

41 Oficio CE-32-2025, del 19 de setiembre de 2025.

42 Oficio CE-33-2025, del 6 de octubre de 2025.

43 Participó el Dr. Maikol Solís Chacón, integrante del equipo encargado del estudio actuarial, y el Dr. Alberto José Hernández Alvarado, director del CIMPA.

Figura 3
Temas objeto de análisis por parte del Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada y discutidos en la Comisión Especial, 2025



Fuente: Comisión Especial.

Asimismo, la CE discutió sobre la relevancia de mantener el equilibrio entre el ahorro administrativo y el gasto de las remuneraciones del personal académico. Una de las principales conclusiones de esta exposición permite determinar que el régimen efectivamente genera una contención del gasto correspondiente a las remuneraciones del personal académico.

Posteriormente, la CE recibió⁴⁴ al Consejo Académico de Áreas (CAA)⁴⁵. La coordinación de la comisión contextualizó el estado actual del trabajo realizado por la comisión y destacó el análisis llevado a cabo de los diversos criterios emitidos, las consultas planteadas a personas expertas externas y la participación por parte de otras personas de la comunidad universitaria. Asimismo, se informó que el estudio actuarial actualizado determinó que existirá un leve incremento en remuneraciones en los primeros años debido a la coexistencia de dos regímenes, pero que se proyecta una reducción sostenida del gasto a largo plazo, lo cual permite determinar la viabilidad del RSA.

La CE aludió a los aspectos metodológicos y procedimentales acordados en aras de asegurar la transparencia en el trabajo realizado, evitar riesgos jurídicos y asegurar que la transición sea clara y sin perjuicio para las personas trabajadoras.

44 La CE cursó invitación al CAA (oficio CE-31-2025, del 12 de setiembre de 2025), por medio del CAA-19-2025, del 19 de setiembre de 2025.
45 En este espacio participaron la M. Sc. Elvia Amador Rojas, vicedecana de la Facultad de Artes; el Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, decano de la Facultad de Ciencias Económicas; el Dr. David Lafuente Marín, decano de la Facultad de Odontología; el Dr. Victor Schmidt Díaz, decano de la Facultad de Ingeniería; el Dr. Luis Esteban Hernández Soto, decano de la Facultad de Farmacia; el Dr. Eldon Caldwell Marín, decano del Sistema de Estudios de Posgrado; el M. Sc. Randall Jiménez Retana, director de la Escuela de Estudios Generales; la Dra. Gabriela Valverde Soto, decana de la Facultad de Educación; el Dr. Federico Muñoz Rojas, decano de la Facultad de Ciencias; el Dr. Fernando Morales Martínez, decano de la Facultad de Medicina; el Dr. Steve Quirós Barrantes, decano de la Facultad de Microbiología, y la Dra. Catalina Salas Durán, vicedecana de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias.

El CAA planteó algunas preocupaciones sobre el impacto de la resolución de la Sala Constitucional, los elementos sopesados con respecto a la propuesta de inclusión del Régimen Académico en la Convención Colectiva de Trabajo, la incertidumbre sobre las implicaciones de un ajuste en la norma y las condiciones de algunas personas en razón de la transición, en especial, sobre el tema del reconocimiento de la dedicación exclusiva y la situación de la población exbecaria.

Para atender las preocupaciones exteriorizadas, la CE informó sobre los criterios emitidos y los cambios sustantivos que tendría el texto que en ese momento está en discusión, dentro de los cuales se incluye un reforzamiento de los principios del mérito académico, la equidad salarial, la excelencia y la transparencia que en la versión anterior de la norma estaban poco explícitos. Asimismo, se aludió a reformas orientadas a evitar ambigüedades y cubrir casos especiales; además de la revisión de las disposiciones transitorias. Aunado a lo anterior, se enfatizó en la necesidad de armonizar el enfoque del reglamento con otros instrumentos normativos, tales como el RRASD.

En cuanto al impacto de la sentencia emitida por la Sala Constitucional, se previó la posible reducción de los periodos de traslado por limitaciones financieras derivadas de la deuda acumulada por anualidades, de manera tal que se pueda atender este compromiso con el personal universitario y garantizar el equilibrio financiero de la Institución.

Referente a la propuesta de incluir esta materia en la Convención Colectiva de Trabajo, se informó que esta fue objeto de análisis; sin embargo, en razón de la naturaleza de dicho instrumento, esta iniciativa excede las competencias de la comisión, pero se recomendará a la Administración su análisis al considerar que incluir una norma habilitante permite tener una estrategia adicional para blindar jurídicamente el sistema. En esta misma línea, la generación de manuales de implementación de la norma corresponde a las instancias competentes de su ejecución, por lo que se brindará la recomendación correspondiente a la Rectoría, con el objetivo de evitar inconsistencias en su operación.

Por último, el CAA propuso diseñar una estrategia de socialización y consulta de los resultados del trabajo de la CE y planteó dos preocupaciones adicionales, en lo que respecta al posible riesgo de devolución de dinero —en el caso de quienes se han trasladado al RSA— y los inconvenientes para que se asuman algunos puestos de autoridades universitarias pues en algunos casos las condiciones actuales desincentivan asumir estas responsabilidades. Sobre el particular, la CE informó que, en virtud de los criterios recibidos, no se prevé una devolución de dinero para quienes se han trasladado al RSA; además, informó que, una vez presentada la propuesta para la consulta estatutaria respectiva, la CE también estaría habilitando otros espacios para un diálogo más cercano y transparente con la comunidad universitaria.

A partir de todos los insumos expuestos previamente, así como del análisis de la información recopilada, la CE elaboró una propuesta normativa que se incluye en el acuerdo 1 de este dictamen⁴⁶. Los elementos y criterios que sustenta dicho texto se pormenorizan a continuación:

- a) **Artículo 1. Objeto:** el texto del artículo 1 del reglamento vigente fue dividido en tres artículos: objeto, principios orientadores y ámbito de aplicación. En particular, sobre el artículo 1, se retoma la recomendación realizada por la OJ (Dictamen OJ-37-2025, del 6 de marzo de 2025) sobre la posibilidad de sintetizar dicho artículo y de modificar la alusión al término “actividades docente-administrativas” al señalar que su uso.

(...) es una práctica resultante de la analogía que se establece entre las actividades realizadas en ciertos cargos (coordinador de carrera, director de departamento y de unidad académica, decanaturas, vicerrectores, etcétera) con las labores propiamente administrativas que se realizan en coadyuvancia con las áreas sustantivas de la Universidad. Sin embargo, en estricto sentido, las personas que ejercen cargos de autoridad universitaria no realizan funciones administrativas.

- b) **Artículo 2. Principios orientadores:** este texto se encuentra en correspondencia con los principios rectores de la Ley Marco de Empleo Público (artículo 4), dentro de los cuales están:

(...)

- b) *Principio de carrera administrativa: derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.*

- c) *Principio de equidad salarial: la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan,*

⁴⁶ Esta propuesta se construyó a partir de la revisión del articulado vigente.

procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario.

- e) *Principio de mérito, capacidad y competencias: la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas para garantizar, por una parte, que las entidades y los órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.*
- f) *Principio de negociación colectiva: el derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N.º 98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.*

(...)

Asimismo, alude de manera directa a las tres actividades sustantivas que permiten a la Universidad de Costa Rica cumplir con el mandato dispuesto en la *Constitución Política de la República de Costa Rica*. En este sentido, el texto propuesto busca asegurar que no se comprometa el cumplimiento del citado mandato.

En razón de los principios y del quehacer institucional, se concibe el mérito académico como el eje modular que define la valoración del trabajo en el RRSA, esquema que está consolidado en la Institución y se encuentra regulado en el RRASD, para ello incluso existe la Comisión de Régimen Académico (CRA) como

(...)

la encargada de valorar los atestados y antecedentes de los profesores que han ingresado al Régimen y de establecer la categoría que les corresponde, todo de acuerdo con las disposiciones del presente Reglamento. (artículo 7 del RRASD).

En esta misma línea, los requisitos correspondientes para el ascenso en los diferentes grados se encuentran estipulados con detalle en el RRASD y no son materia para pormenorizar en la norma de carácter salarial⁴⁷.

- c) **Artículo 3. Ámbito de aplicación:** establece una precisión sobre la aplicación de la norma en aras de evitar cualquier ambigüedad.
- d) **Artículo 4. Salario del personal académico:** en cuanto a este artículo, se valoraron los criterios brindados en el OCU-R-063-A-2024⁴⁸, del 4 de abril de 2024; OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025, y el Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025.

Los cambios referidos a la denominación de las columnas de las escalas establecidas tanto para el personal en interinato como en Régimen Académico responden a las recomendaciones realizadas por la OJ y la OCU en cuanto a la interpretación de lo establecido en el artículo 13 de la *Ley Marco de Empleo Público* y la forma en la que se pueden considerar las diversas categorías y la estratificación realizada en el RRSA.

Dicha lógica de ascenso, en virtud del mérito académico acumulado, es acorde con las regulaciones del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, el cual en su Capítulo VII establece los criterios académicos de ascenso en el régimen.

En este sentido, si bien la carga académica reconocida a personal docente en diferentes categorías podría ser similar, el factor de valoración del trabajo considerado para definir el grado, en que ese personal se encuentre en la escalada salarial (ascenso en régimen), es el que determina la diferencia en la remuneración de acuerdo con los criterios que hayan sido considerados por la Institución. (OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025).

- e) **Artículo 5. Reconocimiento del componente desarraigo:** esta disposición se orienta a brindar mecanismos para facilitar la atracción y permanencia de personal universitario en las sedes regionales. El texto propuesto se apeg a la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025, en la cual se indica que:

(...)

⁴⁷ Esta consideración se valoró a la luz del análisis del criterio brindado por la OCU, mediante el OCU-R-312-A-2025, del 25 de noviembre de 2025.

⁴⁸ En el Anexo 5, se encuentra el detalle de las observaciones remitidas y los comentarios de la CE sobre estas.

la Universidad puede reconocer el desarraigo de quienes prestan sus servicios en las sedes regionales, para garantizar la continuidad, eficacia, eficiencia e igualdad, conforme a las jornadas que estime conveniente a sus intereses. Todo ello, sujeto a los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Incluso, esta instancia se refirió al mismo tema en el Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025, en los siguientes términos:

Se desprende así, que, si al docente se le otorga tiempo completo en propiedad, deja de trasladarse; es decir, se equipara la estabilidad propia laboral al arraigo.

Y ello es razonable para los casos en los cuales se verifica el zonaje, pero debe tenerse en consideración que el “desarraigo” opera, según el encabezado del artículo, para toda persona funcionaria docente que se traslade (ya sea de manera permanente u ocasional) a la Sede. Por lo tanto, si en la realidad, esta sigue trasladándose, debería reconocérsele el desarraigo; salvo que en la categoría salarial asignada en salario global, este haya sido considerado como un factor para determinarlo.

En razón de los criterios citados, se eliminó la condición que establecía:

“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”.

- f) **Artículo 6. Salario de autoridades universitarias:** la CE simplifica el texto del articulado con el propósito de facilitar su comprensión. Cabe señalar que como parte del trabajo realizado se constató que el texto se encuentra en correspondencia con el criterio brindado mediante el Dictamen OJ-37-2025, del 6 de marzo de 2025, al mencionar que:

(...)

La finalidad del artículo 3, una vez establecidas las escalas salariales de las autoridades universitarias (correspondientes a un porcentaje del salario del decano), es evitar que funcionarios con salarios mayores a los establecidos en esas escalas, sean desestimulados a optar por puestos clave de la estructura democrática de la Universidad. Así las cosas, el artículo prevé que, en caso de que esos funcionarios sean nombrados o elegidos en esos puestos, conserven el salario mayor que venían devengando.

La afirmación de que esta situación contradice determinados principios (a mayor responsabilidad, mayor salario) es un asunto valorativo de interpretación, que parte de la premisa (opinable también) de que las funciones desempeñadas en esos puestos (coordinaciones, direcciones, vicerrectorías, etcétera) son más importantes que las que realizan personas dedicadas a las actividades específicas de docencia, investigación y acción social. (...)

- g) **Artículo 7. Pago por la participación en actividades de vínculo externo remunerado:** la CE prevé la necesidad de actualizar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*, tal y como lo ha señalado la OCU. Al respecto, se reitera que previo a una reforma del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo* se requiere el análisis de los posibles mecanismos por utilizar, lo cual fue solicitado a la Administración desde la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (oficios CAF-18-2023, del 25 de octubre de 2023 y CAF-10-2025, del 5 de agosto de 2025).

Sobre este mismo artículo conviene señalar que la OJ en alusión al Dictamen OJ-382-2024, citado en el Dictamen OJ-37-2025, del 6 de marzo de 2025, manifestó que:

(...)

Debido a que el componente salarial no proviene de recursos universitarios ni forma parte del salario, tampoco puede ser considerado un componente, plus salarial o sobresueldo. De allí que en criterio de esta Oficina los funcionarios universitarios bajo el sistema de salario global no incumplen los postulados de la Ley Marco de Empleo Público al percibir también un componente salarial por las labores especiales que asuman temporalmente como parte de un proyecto de vínculo externo.

- h) **Artículo 8. Actualización de las escalas salariales:** el texto explicita la responsabilidad de la Administración de actualizar anualmente los salarios correspondientes al RSA; esto en apego al criterio plasmado en el Dictamen OJ-37-2025, del 6 de marzo de 2025.

- i) **Transitorio 1. Asimilación de personas trasladadas:** el análisis general de todas las disposiciones transitorias se centró en determinar la conveniencia y necesidad de su permanencia, así como cualquier posible incompatibilidad con relación a la *Ley Marco de Empleo Público*. Este transitorio corresponde a la disposición definida para regular, en el marco de este reglamento, a quienes se trasladaron al RSA establecido en la norma aprobada en diciembre de 2023, en aras de salvaguardar sus derechos y assimilarlas a la nueva norma.
- j) **Transitorio 2. Consolidación del traslado al RSA:** esta disposición responde a lo solicitado por la secretaria académica y la necesidad de establecer una norma que habilite a la Administración la toma de medidas para asegurar el equilibrio financiero institucional. Se estima que esta propuesta requiere plantear una reforma al artículo 56 del RRASD, en el cual se dispone que:

ARTÍCULO 56. La Comisión de Régimen Académico recibirá las solicitudes de calificación para ascenso o asignación de pasos académicos, en cualquier día hábil del año. El personal académico solo podrá presentar hasta dos solicitudes por semestre calendario.

Para efectos de reconocimiento académico y salarial, todo ascenso o incremento en pasos académicos que se encuentre en firme por pronunciamiento de la Comisión de Régimen Académico, entrará a regir a partir del día en que la Comisión certifique el recibo de la documentación completa para su pronunciamiento. [énfasis añadido].

Debido a que, en este momento, se encuentra en consulta una propuesta de reforma integral al RRASD, se estima necesario advertir a la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) la necesidad de reformar el artículo supracitado para evitar cualquier posible inconsistencia entre las normas o referencias a materia que se regula en otra normativa, especialmente cuando el reconocimiento salarial debe tomar en cuenta el equilibrio presupuestario institucional.

- k) **Transitorio 3. Del traslado del salario compuesto al RSA:** el texto propuesto en este caso es congruente con lo establecido en la *Ley Marco de Empleo Público*. En correspondencia con el criterio brindado por la OJ en el Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025, este transitorio orienta sobre el momento a partir del cual el salario devengado por el personal universitario se equipararía al nuevo sistema del RSA.

Por otra parte, no se estima que lo dispuesto en el artículo 7 implique un traslado voluntario, sino que refiere al procedimiento determinado para dar curso al traslado, en particular si se toma en cuenta que una de las condiciones para este movimiento es que este no represente un menoscabo de las condiciones salariales del personal.

- l. **Transitorio 4. Anualidad:** se presenta un texto más claro y preciso en cuanto a las condiciones para el reconocimiento de este componente salarial. En los criterios brindados no se advirtió ninguna posible incompatibilidad del texto con la legislación nacional.
- m. **Transitorio 5. Sobre la dedicación exclusiva de personas con contrato de beca al exterior:** para el análisis de este texto se estudió con detalle el Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025, y la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025. En este sentido, se coincide en que, para obtener la condonación del reintegro de la beca, la Universidad, mediante acuerdo entre partes, puede solicitar que la persona becaria se comprometa a trabajar exclusivamente para la Institución sin que ello implique la habilitación del régimen de dedicación exclusiva tal y como se conoce actualmente.

Se debe agregar que se identificó que en algunos contratos de becas se incluyó la siguiente cláusula:

Reembolsar a la UCR el 20% de toda la ayuda económica recibida, durante el periodo de compromiso laboral y hasta un máximo de diez años, cuya recuperación se iniciará un año después de que la persona becaria se integre a sus labores en la UCR. Si la persona becaria cumple con los compromisos establecidos en este contrato, por el periodo que corresponde conforme con el Reglamento y bajo el Régimen de Dedicación Exclusiva, quedará exonerada de reintegrar monto alguno por concepto de beca disfrutada. El procedimiento, las condiciones y los requisitos para que la persona becaria se acoja y mantenga a este beneficio, serán los establecidos a estos efectos en la normativa aplicable.

De la misma forma, la OJ advirtió que:

(...) este tipo de cláusulas no establece la obligación de acogerse al régimen de dedicación exclusiva per se; sino únicamente la posibilidad de acogerse al beneficio de condonación de deuda; la cual, necesariamente, o en todo caso, queda sujeta a que la persona sea admitida en el régimen de dedicación exclusiva.

En línea con lo anterior, la Administración mediante el oficio R-7827-2025, del 30 de octubre de 2025, por medio del cual informó a la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa sobre el mecanismo y el instrumento jurídico dispuesto para cumplir lo establecido en el RSA en cuanto a la dedicación exclusiva y acogerse al beneficio de condonación del artículo 35 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio*.

Cabe señalar que, sobre esta misma materia, la Administración promulgó la Circular R-1-2026, del 28 de enero de 2026, y la Circular R-2-2026, del 11 de febrero de 2026, como recordatorios de las disposiciones aplicables al RSA y el salario global administrativo, específicamente con respecto a las actividades de vínculo remunerado, la dedicación exclusiva y las personas exbecarias, así como sobre las responsabilidades de las jefaturas administrativas y las direcciones académicas.

- n. **Transitorio 6. Sobre los reconocimientos regionales**: en los criterios brindados no se advirtió ninguna posible incompatibilidad del texto con la legislación nacional. No obstante, es preciso aclarar que al realizarse el traslado al RSA el beneficio no se pierde, sino que se incorporaría al salario como uno de los factores considerados para su determinación.
- o. **Transitorio 7. Sobre la remuneración extraordinaria**: debido a que, según los datos reportados por la Rectoría, aún existe personal académico que cuenta con contratos de remuneración extraordinaria vigentes, se mantiene esta disposición transitoria.

Tomando en cuenta la sugerencia de la Administración en cuanto a la aplicación y la temporalidad de los transitorios, la CE no incorpora el texto del transitorio 8 del *RRSA* vigente en esta propuesta normativa, a pesar de lo señalado por la OJ en el Dictamen OJ-116-2025, del 25 de mayo de 2025, en el cual indicó que:

(...)

El Transitorio 8 del Reglamento RSA contiene una serie de medidas que, tanto el oficio CU-408-2024, como el Dictamen OJ-414-2024, califican de “acciones afirmativas”

(...)

Estas medidas fueron concebidas por el Consejo Universitario para garantizar que el modelo de transición al régimen salarial académico respete los principios de equidad salarial, excelencia en el servicio, mérito, capacidad y competencias. Contrario a lo sólo previsto por el Transitorio XI de la Ley marco, esta Oficina estima que estas medidas sí son conformes con los principios rectores del empleo público.

(...)

En criterio de esta Oficina, el Transitorio No. 8 del Reglamento RSA no es contradictorio con la Ley marco, sino que complementa vacíos de esta normativa, en concordancia con los principios que esta misma ley observa (...)

(...)

- 4.- *Los Transitorios No. 3 y No. 8 del Reglamento del régimen salarial académico, así como la Resolución de Rectoría R-13-2025, como acto operativo, son acordes a Derecho. Ambos transitorios no se oponen, más bien complementan, vacíos de la Ley Marco de Empleo Público, en forma coherente con sus principios rectores y con la Constitución Política.*

Finalmente, la CE remitió el texto preliminar de la norma a consulta de la OJ⁴⁹, de la OCU⁵⁰ y de la Administración⁵¹. El resumen de las observaciones recibidas (oficio OCU-R-312-A-2025, del 25 de noviembre de 2025, y Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025), se pormenorizan en el Anexo 6 y fueron incorporadas en el análisis del articulado presentado previamente.

Conviene señalar que la OJ (Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025) manifestó que:

El texto preliminar del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica conserva el reconocimiento del mérito vigente en la Institución, y establece escalas salariales para las distintas clases o categorías académicas debidamente estratificadas que, tal y como se concluyó en ese Dictamen OJ-213-2025, resulta “consistente con los principios de excelencia en el servicio, de carrera administrativa, de prevalencia del

49 Oficio CE-26-2025, del 1.º de agosto de 2025.

50 Oficio CE-37-2025, del 7 de noviembre de 2025.

51 Oficio CE-36-2025, del 7 de noviembre de 2025. De esta consulta no se obtuvo respuesta por parte de la Administración.

interés general, de equidad salarial, y de mérito, capacidad y competencias”, en los cuales “pretende” sustentarse la Ley Marco de Empleo Público.

Perfiles académicos

En el marco del análisis de lo señalado por la OCU en el criterio OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025, así como por la OJ en el Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025; la CE esbozó algunos aspectos claves que podrían valorarse con respecto a los perfiles académicos, información que se incluye en este apartado; sin embargo, no forma parte del articulado de la materia que se regula en este caso, pero podría ser utilizada como insumo para la CDP, en particular, ante la reforma *del RRASD*.

Figura 4
Esquema resumen sobre algunos elementos claves para el análisis de perfiles académicos

	Instructor	Adjunto	Asociado	Catedrático
 Conocimiento Teórico	Nivel inicial	Domina conceptos	Integra teorías	Experto
 Conocimiento Práctico	Participa en apoyo	Aplica conocimientos	Resuelve problemas complejos	Lidera proyectos
 Conocimiento Pedagógico	Nociones básicas	Integra teoría	Diseña estrategias	Referente
 Conocimiento Curricular	Reconoce plan de estudios	Relaciona currículo	Articula currículo	Domina currículo
 Práctica Docente	Aplica estrategias básicas	Planifica y evalúa	Implementa estrategias	Innova
 Producción de Conocimiento	Participa en 0-1 proyecto	Participa en 1 proyecto	Participa en 2 proyectos	Participa en 4 proyectos
 Participación Institucional	Participación ocasional	Participación activa	Participación sostenida	Lidera comisiones
 Idiomas Extranjeros	Puntaje 0-1	Puntaje mínimo 1	Puntaje mínimo 2	Puntaje mínimo 4
 Curso de Didáctica	Curso aprobado			

Fuente: Comisión Especial.

En el Anexo 3 se detallan cada uno de los aspectos de la Figura 4, así como los requisitos por categoría.

En conclusión, las modificaciones propuestas por la CE e introducidas al texto normativo pretenden, en general, facilitar la comprensión y aplicación de la norma, en respuesta a las inquietudes exteriorizadas por la comunidad universitaria, así como asegurar que la norma cumpla con los objetivos institucionales propuestos y se apegue a la legislación nacional sobre la materia.

Encargos remitidos para análisis de la CE

A partir del estudio de la materia salarial, el Órgano Colegiado ha tomado una serie de acuerdos tendientes a regular algunos aspectos o a generar información relevante para la toma de decisiones o para determinar posibles escenarios futuros. En este sentido, dado que la CE se encuentra encargada del estudio de esta materia, se trasladaron ocho encargos para revisión y emisión de la recomendación respectiva.

A continuación, se presentan los encargos sujetos a revisión, la información remitida para el análisis y el criterio de la CE al respecto.

Cuadro 1

Análisis de los encargos revisados por la Comisión Especial

Encargo	Sesión n.º 6343-02.1 b), del 22 de enero de 2020. 1. Solicitar a la Administración que: b) Presente al Consejo Universitario, para su análisis y eventual aprobación, un nuevo modelo de estructura salarial, justo, competitivo y equitativo, para las nuevas personas funcionarias que ingresen a laborar en la Institución, a más tardar 30 de marzo de 2020.
Información remitida	Recomendación de la Comisión Especial
- Diagnóstico de la estructura salarial en la Universidad de Costa Rica (visto en Informes de Dirección de la sesión n.º 6564, artículo 1, inciso m), del 8 de febrero de 2022). - La Resolución R-116-2024 se publica en el Alcance a La Gaceta Universitaria (CU-30-2024 del 07/05/2024). - La Resolución de Rectoría R-186-2024, brinda eficacia jurídica la Resolución de Rectoría R-116-2024, que ejecuta el Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica (RRSA) (publicada en el Alcance a La Gaceta Universitaria n.º 56-2024 del 29/07/2024).	Si bien la Administración no remitió una propuesta de reforma a la estructura salarial, tomó las medidas necesarias para brindar insumos y participó activamente en la construcción del <i>RRSA</i>. Con la aprobación, por parte del Consejo Universitario, del <i>RRSA</i>, la remisión, desde la Administración, de la propuesta de modificación al <i>Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica</i>, así como con la promulgación de la Resolución de Rectoría R-186-2024, que otorga eficacia jurídica a la Resolución de Rectoría R-116-2024, se recomienda dar por cumplido este encargo.
Encargo	Sesión n.º 6736-10.9, del 21 de setiembre de 2023. 9. 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.
Información remitida	Recomendación de la Comisión Especial
- Con el oficio R-4388-2024, del 10 de julio de 2024, se remite el oficio VI-4032-2024, del 17 de junio de 2024, con la propuesta de evaluación para el reconocimiento al personal académico con una producción académica extraordinaria para el área de investigación (visto en Informes de Dirección de la sesión n.º 6819, artículo 3, inciso o), del 23 de julio de 2024).	Dado que la Administración no ha brindado una propuesta integral, con participación de las vicerrectorías citadas en el acuerdo, no es posible dar por cumplido este encargo.

Encargo	Sesión n.º 6768-05.9 c), del 14 de diciembre de 2023. 9. Solicitar a la Administración que: (...) 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.
Información remitida	Recomendación de la Comisión Especial
- Con el oficio R-4670-2025, del 23 de junio de 2025, se remite el oficio VRA-3147-2025, del 5 de junio de 2025, de la Vicerrectoría de Administración, con el cual se acompaña el oficio OPLAU-460-2025, con fecha del 4 de junio de 2025, en el cual se informa que según el análisis realizado y datos suministrados por la Oficina de Recursos Humanos, el ahorro estimado en la partida de Sueldos al Personal Permanente (SPP) para el año 2025, producto de jubilaciones realizadas en 2024, es de aproximadamente ¢1 121 millones. También se informa que la Oficina de Planificación Universitaria mantiene un monitoreo constante de la ejecución presupuestaria en esta partida, lo cual permitirá hacer estimaciones más precisas a lo largo del año (visto en Informes de Dirección de la sesión n.º 6912, artículo 4, inciso dd), del 22 de julio de 2025).	Con la información suministrada se constata que se ha atendido del acuerdo tomado por el Órgano Colegiado, por lo que se recomienda dar por cumplido este encargo.
Encargo	Sesión n.º 6768-05.9 e), del 14 de diciembre de 2023. 9. Solicitar a la Administración que: (...) 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. iii. El tratamiento cuando el salario compuesto, sin el beneficio, sea inferior a la escala de salario global.
Información remitida	Recomendación de la Comisión Especial
Desde el 2024, la Oficina de Recursos Humanos se pronunció y solicitó canalizar este acuerdo mediante la Asesoría Legal, sobre la forma en cómo deben tratarse los contratos y los conceptos de pago consultados. No se ha obtenido respuesta por parte de la Asesoría Legal de la Rectoría.	Dado que no se ha atendido por parte de la Administración el acuerdo en análisis, no es posible dar por cumplido este encargo.

Encargo	Sesión n.º 6781-06, del 29 de febrero de 2024. Consultar a la Oficina Jurídica sobre los elementos que el Órgano Colegiado considera necesario aclarar que se mencionan en el oficio R-1036-2024.	
Información remitida		Recomendación de la Comisión Especial
- Dictamen OJ-414-2024, del 23 de octubre de 2024. - Dictamen OJ-37-2025, del 6 de marzo de 2025.		El cumplimiento de este encargo requería obtener respuesta de los elementos planteados en el oficio CU-408-2024, sobre los cuales se refirió la Oficina Jurídica en los criterios señalados en la columna anterior, por lo que se recomienda dar por cumplido este encargo .
Encargo	Sesión n.º 6860-05.2 a), del 3 de diciembre de 2024. 2. 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.	
Información remitida		Recomendación de la Comisión Especial
- Con el oficio R-3150-2025, del 30 de abril de 2025, se remite el informe técnico en que se basó la designación de los 22 salarios relacionados con la Resolución R-75-2025.		Los aspectos solicitados por el Consejo Universitario fueron abordados en el oficio remitido, por lo que se recomienda dar por cumplido este encargo .
Encargo	Sesión n.º 6866-03.3, del 17 de diciembre de 2024. 3. Solicitar a la Dirección del Consejo Universitario que, en caso de recibirse los criterios solicitados a la Oficina Jurídica, que permitirían clarificar algunos aspectos del <i>Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica</i> , se proceda a su análisis y posterior valoración para determinar su admisibilidad y la modificación de la citada norma, en aras de garantizar la implementación del reglamento y la seguridad jurídica en la Institución.	
Información remitida		Recomendación de la Comisión Especial
Las consultas realizadas se atendieron en el Dictamen OJ-251-2025, del 4 de noviembre de 2025; la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025, y el Dictamen OJ-11-2026, del 27 de enero de 2026 ⁵² . Adicionalmente, se estima que este encargo del 2024 carece de relevancia en razón del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en el 2025 cuando se conforma una Comisión Especial encargada, entre otras cosas, de: (...)		Se recomienda dar por cumplido este encargo .

52 Si bien tanto el Dictamen OJ-251-2025 como el Dictamen OJ-11-2026, fueron remitidos a la Administración atienden consultas en su momento planteadas por la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes del Consejo Universitario en el 2024.

a. <i>Examinar el reglamento vigente a la luz de la Ley General de la Administración Pública, de la Ley Marco de Empleo Público, y de los informes técnicos actuariales y jurídicos existentes. Además, si se considera necesario proponer la elaboración de nuevos informes que nutran el reforzamiento del nuevo régimen salarial.</i> b. <i>Determinar el estado actual del proceso de implementación del Reglamento de Régimen Salarial Académico en la Universidad de Costa Rica, definir con claridad el rumbo a seguir, identificar posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes para su mejora en la implementación.</i>	
---	--

Fuente: Comisión Especial.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ da lectura a la propuesta de acuerdo que, a la letra, dice:

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión Especial presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. Ante una serie de preocupaciones y cuestionamientos en torno al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, aprobado en diciembre de 2023, la Dra. Ilka Treminio Sánchez, miembro del Consejo Universitario, presentó una moción ante el pleno de dicho órgano, con el objetivo de atender y resolver las inquietudes referentes tanto a la norma como a su implementación.
2. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6890, artículo 6, del 8 de abril de 2025, acordó la creación de una comisión especial encargada de:
 - a. *Analizar de manera exhaustiva la situación actual del régimen salarial académico, así como los procedimientos y mecanismos diseñados para su cumplimiento.*
 - b. *Examinar el reglamento vigente a la luz de la Ley General de la Administración Pública, de la Ley Marco de Empleo Público, y de los informes técnicos actuariales y jurídicos existentes. Además, si se considera necesario proponer la elaboración de nuevos informes que nutran el reforzamiento del nuevo régimen salarial.*
 - c. *Determinar el estado actual del proceso de implementación del Reglamento de Régimen Salarial Académico en la Universidad de Costa Rica, definir con claridad el rumbo a seguir, identificar posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes para su mejora en la implementación.*

La comisión estará conformada por: el Dr. Keilor Rojas Jiménez, quien la coordinará, el Ph. D. Sergio Salazar Villanea, la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, la Dra. Ilka Treminio Sánchez y el Mag. Hugo Amores Vargas; y presentará un informe, a este Órgano Colegiado, con sus hallazgos, análisis y recomendaciones, a más tardar el 8 de agosto de 2025.

Este caso fue trasladado para análisis mediante el Pase CU-42-2025, del 10 de abril de 2025.

3. En la sesión n.º 6908, artículo 3, del 17 de junio de 2025, el Consejo Universitario acordó:

Solicitar al Mag. Hugo Amores Vargas inhibirse de participar en la comisión especial del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (RRSA) por haber tenido algún grado de participación en el proceso de aprobación del RRSA, lo cual se pretendía evitar en la conformación de dicha comisión.

En correspondencia con el acuerdo anterior, el Mag. Hugo Luis Amores Vargas procedió a inhibirse de participar en las reuniones de la Comisión Especial que analiza lo referente al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (oficio CU-1219-2025, del 30 de julio de 2025).

4. El *Reglamento del régimen salarial académico en la Universidad de Costa Rica* fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023. Como parte de este análisis se realizaron algunas modificaciones a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

5. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, en su artículo 30, inciso k), establece:

ARTÍCULO 30.- *Son funciones del Consejo Universitario:*

(...)

k) Aprobar o promulgar los reglamentos generales para el funcionamiento de la Universidad de Costa Rica, después de transcurridos al menos 30 días hábiles de la publicación del proyecto en la Gaceta Universitaria.

(...)

6. El análisis en materia salarial se realiza en correspondencia con las disposiciones de la ley *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* y la *Ley Marco de Empleo Público*.

7. La *Ley Marco de Empleo Público*, en su artículo 2, inciso b), incluyó en su ámbito de cobertura a las universidades estatales; sin embargo, en su artículo 6 dispuso que:

(...)

La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). 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.

8. El Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, en la sesión n.º 6683, del 9 de marzo de 2023, acordó:

(...)

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.*

9. Los artículos 30 y 31 de la *Ley Marco de Empleo Público* se refieren a los postulados rectores que orientan la gestión de la compensación, así como a la metodología de valoración del trabajo; ambas regulaciones fueron utilizadas como base para la discusión y el planteamiento del régimen salarial académico.

10. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* dispone que:

ARTÍCULO 1.- *La Universidad de Costa Rica es una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente y democrática, constituida por una comunidad de docentes, estudiantes y personal administrativo, dedicada a la docencia, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la construcción del conocimiento y su difusión.*

ARTÍCULO 2.- *La Universidad de Costa Rica goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Su régimen decisorio es democrático y por consiguiente en ella las decisiones personales y colectivas se realizan con absoluta libertad.*

(...)

ARTÍCULO 175.- *El personal académico es aquel cuyos principales quehaceres son la docencia, la investigación y la acción social en las diversas disciplinas e interdisciplinas del conocimiento.*

11. El *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* dispone en su artículo 1 que el Régimen Académico (...) *es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria.*
12. La Comisión Especial se enfocó en construir un criterio jurídico sólido que respalde el régimen salarial académico, disponer del criterio técnico (estudio actuarial) que garantice la sostenibilidad de la propuesta y estudiar las disposiciones contenidas en el Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica para identificar cualquier vacío, imprecisión o inconsistencia.
13. Para el análisis correspondiente se contó con los criterios emitidos por la Oficina Jurídica mediante los oficios: Dictamen OJ-37-2025, 6 de marzo de 2025; Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025; Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025, y la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025. De estos criterios se extraen, en particular, las siguientes conclusiones:

(...)

A partir del razonamiento desarrollado en esta sentencia, se desprende, como consecuencia lógica, que, si la Universidad de Costa Rica (como el resto de las universidades estatales) puede –y debe– definir su política salarial, puede también fijar el mecanismo de transición de un sistema de remuneración a otro, siempre que lo haga, como apunta la Sala Constitucional, en respeto de los derechos, principios y valores constitucionales en juego, entre ellos, el de equilibrio presupuestario y el mismo principio de equidad salarial. (Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025).

(...)

Así las cosas, esta Oficina concluye que, si las Universidades públicas están excluidas de la dirección de MIDEPLAN, para instaurar el nuevo régimen de salario global, también lo están de las solas condiciones transitorias previstas en la ley para migrar de un sistema a otro. Esta materia –substancia nuclear de los atributos de autogobierno y autoorganización propios– es algo que debe ser definido, in toto, por las Universidades, garantizándose el cumplimiento de los principios señalados por la norma; sean constitucionales y legales. (Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025).

(...)

Si la Universidad de Costa Rica puede y debe definir su política salarial, también está en capacidad de definir –de acuerdo con el Derecho Constitucional– el mecanismo de transición de un sistema de remuneración a otro, en observancia del principio de equidad salarial, y en forma coherente con los derechos, principios y valores constitucionales. (Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025).

(...)

(...) La potestad de establecer las distintas categorías que conforman el régimen del personal docente, así como las clases de puestos administrativos de todos los servidores de las universidades públicas, es algo que es competencia exclusiva de estas instituciones, y ello se deriva de los artículos 84, 85 y 87 constitucionales. (Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025).

(...)

Por otro lado, la Oficina Jurídica manifiesta que:

(...) el sistema de reconocimiento del mérito vigente en la Institución es consistente con los principios de excelencia en el servicio, de carrera administrativa, de prevalencia del interés general, de equidad salarial, y de mérito, capacidad y competencias. (Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025).

(...) la autonomía de la Universidad que ampara su competencia para declarar la especialidad de sus puestos de trabajo y determinar su propio salario global, es la misma que legitima que los aspectos a valorar sean sólo (sic) aquellos que efectivamente sean atinentes al quehacer institucional, ya sea porque es posible contemplarlos según lo ordenado por la ley o porque cuentan con una regulación universitaria especial. Uno de esos factores es el desarraigo. (Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025).

(...) pretender limitar a una Institución como la Universidad de Costa Rica para no reconocer el desarraigo a quienes prestan, incluso, sus servicios en jornadas parciales, no solo podría afectar la prestación del servicio público –y, por tanto, lesionar el derecho a la educación superior–, sino que, además, interfiere sin una causa objetiva, en la administración presupuestaria a cargo de esta Institución. (Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025).

14. La Oficina de Contraloría Universitaria (oficio OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025) se refirió a la materia salarial en los siguientes términos:

(...) la Universidad jurídicamente puede definir la regulación que mejor satisfaga el fin público que le corresponde proteger; a saber, la educación superior. En razón de ello, la Institución está facultada para regular aquellos aspectos que, objetivamente, se consideren necesarios para el logro de las acciones sustantivas que le competen, incluyendo los de orden salarial para el personal docente.

El régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica es una de las formas por las cuales esta institución instrumentaliza sus fines de educación superior; como la docencia, investigación y la acción social.

Por otro lado, alude a que la Sala Constitucional cuando se pronunció sobre el expediente 16-0179965-0007-CO determinó que:

(...)

A partir de lo anterior, este Tribunal concluye que el sistema de méritos por el cual determina la Universidad de Costa Rica la base salarial de sus docentes se ajusta a parámetros objetivos que pretenden demostrar la idoneidad de sus funcionarios y, en ese sentido, este no resulta arbitrario, según lo ha precisado este Tribunal en su jurisprudencia.

De manera que, distinguir entre categorías salariales basados en razones objetivas sí resulta constitucional. Además, un régimen salarial sustentado en un sistema de méritos bien aplicado, resulta sumamente beneficioso en aras de un servicio público eficiente, pues permite mantener en el ejercicio de la función pública a aquellas personas que no solamente demostraron ab initio ser aptas para ocupar el puesto, sino que también a través del tiempo siguen demostrando esas cualidades de idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, incluso mejorando sus calidades académicas y beneficiando a la universidad en otros ámbitos, tales como la investigación y la acción social. Por otro lado, según quedó acreditado, existe un procedimiento que claramente define las condiciones que debe reunir un docente para ostentar una u otra categoría, y que valora y evalúa el adecuado ejercicio de las funciones públicas de ese servidor y los atestados que presente en beneficio de la institución para alcanzar la excelencia académica.

(...)

15. Existían múltiples preocupaciones sobre el procedimiento por seguir desde el Consejo Universitario, por lo tanto, la Comisión Especial recibió al magistrado José Manuel Arroyo Gutiérrez de la Sala Tercera y al señor Marvin Carvajal Pérez, especialista en derecho administrativo y constitucional, con el objetivo de conocer el criterio jurídico de ambos especialistas sobre las posibilidades de ajustar la norma que existe actualmente ante un posible vicio de nulidad, los alcances de la autonomía universitaria y algunos posibles puntos por considerar en cuanto al reglamento vigente. Los criterios brindados en este espacio reiteraron la pertinencia de asegurar que la propuesta normativa permita cumplir con los objetivos institucionales y la importancia de disponer de los estudios técnicos que respalden la norma.
16. En aras de comprender el proceso de implementación del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente, se solicitaron los datos asociados con los traslados realizados durante el 2024 y 2025, por lo que la Comisión *ad hoc* de Traslado al Régimen Salarial Académico (CTRSA) remitió (oficio CTRSA-88-2025, del 6 de octubre de 2025) la información correspondiente:
- Los traslados durante el 2024 y los montos presupuestarios en relación con la ejecución de los transitorios 1, 2 y 4.
 - En el marco del transitorio 3, informó la cantidad de personas que se han trasladado al asumir un puesto de autoridad universitaria.
 - El personal académico con contratos de remuneración extraordinaria vigente.
 - En cuanto al pago de zonaje y bonificación, señaló que, al no ser un tema competencia de la CTRSA, informa que es necesario esperar la actualización del Sistema Integrado de Recursos Humanos con el fin de contar con un dato específico sobre este aspecto.
 - Sobre la cantidad de solicitudes de traslados recibidas se informa que en algunos casos las personas no cumplen con todos los requisitos para el traslado y en ocasiones tampoco representa un beneficio en la condición salarial, por lo que no precisamente se concreta la solicitud.

17. Se recibió a la Oficina de Contraloría Universitaria, instancia que presentó una síntesis de los informes previos elaborados por su asesoría en los cuales se advirtió sobre las distorsiones salariales del esquema de remuneración y la necesidad de reformar el sistema; también emitió algunas observaciones puntuales al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente, que fueron tomadas en cuenta en el análisis.
18. El Centro de Investigaciones en Matemática Pura y Aplicada fue invitado en dos ocasiones para referirse a los estudios actuariales realizados, para ello se contó con la participación del Dr. Maikol Solís Chacón, integrante del equipo encargado de la elaboración del estudio actuarial actualizado con datos del 2024, y del Dr. Alberto José Hernández Alvarado, director del citado centro de investigación. El informe actuarial actualizado fue remitido en octubre de 2025 y presentado ante la comisión el 20 de noviembre de 2025.
19. La Dra. Jessie Reyes Carmona, secretaria académica, presentó un análisis exhaustivo sobre la implementación del régimen salarial académico y brindó su criterio en cuanto a aspectos técnicos, presupuestarios, normativos y operativos relacionados con dicho régimen. Asimismo, señala que la Administración ha tomado las medidas necesarias para garantizar el equilibrio financiero de la Institución.
20. Con el propósito de dialogar con algunas personas de la comunidad universitaria que manifestaron interés en el trabajo que realiza la comisión, se invitó a este espacio al profesor Jorge Prado Calderón de la Sede Guanacaste, quien presentó un análisis técnico y estadístico sobre el impacto del salario global y planteó algunas propuestas para el análisis. En línea con la apertura a escuchar diversos criterios, el profesor Mauricio Castro Méndez, profesor de la Facultad de Derecho, se refirió al documento denominado “Cronología, Consecuencias y Alternativas Jurídicas del RSA-UCR” en el que se profundiza en las implicaciones jurídicas del reglamento vigente, la aparente incompatibilidad entre el Régimen Académico y algunas propuestas de abordaje.
21. La Comisión Especial solicitó a la Oficina de Planificación de la Educación Superior del Consejo Nacional de Rectores remitir la propuesta de implementación del Sistema de Régimen de Empleo Superior Universitario, así como los estudios técnicos y financieros realizados que sustentaron dicho régimen. Sobre el particular, se informó que el (...) “*Marco Técnico Orientador para la implementación del Sistema de Gestión del Talento Humano del Régimen de Empleo Superior Universitario*” y “*Escala Salario Global del Sistema Régimen de Empleo Superior Universitario*”, se encuentran en análisis por parte del Consejo Nacional de Rectores, por lo que aún no es un documento definitivo.
22. Con el propósito de dialogar y analizar los componentes de zonaje, bonificación y desarraigo, se invitó al MGH Luis Carlos Núñez Masís, entonces director de la Sede Regional del Sur, y al M. Sc. Jorge Claudio Vargas Rojas, director del Recinto de Santa Cruz, para escuchar sus criterios. En estos espacios se enfatizó sobre el reconocimiento de la acción social en Régimen Académico en comparación con la investigación, las condiciones en las sedes regionales que limitan el ascenso en Régimen Académico y la atracción y retención de personal dado que no es posible garantizar la estabilidad laboral y la competitividad salarial. En línea con lo anterior, el zonaje y la bonificación han permitido compensar los costos de traslado y vida en zonas alejadas para permitir la atracción de personal altamente calificado.
23. Se analizaron los alcances de la resolución de la Sala Constitucional n.º 2025-008201 (expediente 19-002620-0007-CO y acumulados), en relación con diversos artículos de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* y de la ley de *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, Ley n.º 9635. En particular, se resalta el posicionamiento de las convenciones colectivas de trabajo, la recuperación de la vigencia de estas y los efectos retroactivos que implicaría el reconocimiento de algunos incentivos establecidos mediante dichos instrumentos.
24. Con respecto al tema del desarraigo y la dedicación exclusiva de las personas exbecarias, conviene señalar que el Consejo Universitario planteó, mediante el oficio CCCP-22-2024, del 19 de noviembre de 2024, una serie de consultas sobre la materia a la Oficina Jurídica. Dicha instancia emitió el criterio correspondiente mediante la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025. Los elementos propuestos fueron discutidos y utilizados de insumo para el texto normativo que se presenta.
25. La Rectoría remitió el documento titulado “Actualización del estudio actuarial a mediano plazo sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica bajo la *Ley Marco de Empleo Público* n.º 10.159” (oficio R-7884-2025, del 30 de octubre de 2025). En este se determina que:

(...)

Se proyecta que el gasto en salarios del personal docente disminuirá, pasando de 67.85 mil millones de colones en 2024 a 61.68 mil millones en 2030.

(...) se analizó el impacto de la implementación del Régimen de Salario Global en el gasto futuro de la universidad. La primera conclusión importante es que, comparativamente con los salarios actuales, el salario global es menor en todas las categorías administrativas y en la mayoría de las categorías docentes. Solamente las categorías más altas de docentes, como Asociado 1, Catedrático 1, 2 y 3, tienen un salario global mayor que el salario actual. Esta estructura incentivaría a los docentes a buscar ascender cada vez más en su escala salarial.

Para determinar el costo total de la transición, se consideraron dos escenarios hipotéticos:

- 1. El traslado inmediato de todo el personal que tuviera un salario menor que el Salario Global, preservando el salario de quienes ya estuvieran por encima del mismo.*
- 2. Otorgar el Salario Global a todo el personal correspondiente a su categoría, sin importar su salario actual.*

En el primer caso, tendríamos un costo total de 138.26 mil millones de colones, desglosado en 80.96 mil millones para docentes y 65.40 mil millones para administrativos. Para el segundo caso, el costo total sería de 98.98 mil millones de colones, dividido en 61.53 mil millones para docentes y 37.45 mil millones para administrativos. (...)

Luego, si asumimos un escenario base de transiciones históricas, con un presupuesto de 68 mil millones para docentes y 65 mil millones para administrativos, y una inflación del 3 %, se proyecta que el gasto total en salarios disminuirá de 138.29 mil millones en 2024 a 132.33 mil millones en 2034. Este gasto está repartido en 73.79 mil millones para docentes y 58.53 mil millones para administrativos.

(...)

Con respecto al escenario de transición acelerada, actuarialmente se observa que una mayor tasa de traslados provocaría un incremento promedio anual de 1.06 mil millones de colones. Es decir, un aumento del 2.53 % en el gasto total docente. Este aumento no sería uniforme en el tiempo, sino que se concentraría en la mitad del periodo de análisis. Debe considerarse todas las aristas de este resultado, tanto en términos presupuestarios como laborales. Si bien es cierto que una menor tasa de traslados generaría más ahorros, muchos funcionarios posiblemente optarían por otros trabajos en otras instituciones públicas o privadas para mejorar sus ingresos. Acá es importante que la administración universitaria establezca políticas atractivas para incentivar el traslado entre categorías, de modo que se logren los objetivos presupuestarios sin afectar la calidad de la docencia, la investigación y la acción social.

En el escenario de reducción del interinazgo, se provocaría un aumento en el corto plazo, seguido de un descenso en el mediano plazo. En el caso más extremo, con una reducción del 15 %, se proyecta un aumento del gasto de hasta 80.46 mil millones de colones en 2030 y luego descendería a 77.63 mil millones en 2034. Esto representa un aumento de 4.76 mil millones de colones en 2030 y 3.84 mil millones en 2034 con respecto al escenario base.

(...)

En todos nuestros cálculos, se estableció que el presupuesto prioriza el traslado desde las categorías altas hasta las bajas en el sector docente. Sin embargo, cualquier mecanismo que establezca un orden de prioridad diferente o contenga los tiempos de traslado es igualmente válido y no se espera que impacte los resultados aquí expuestos. Incluso, debido a la naturaleza poco predecible de la rotación de personal, este estudio considera uno de los casos más conservadores en términos de presupuesto, al priorizar el grupo de funcionarios con ingresos más altos.

26. La Comisión Especial invitó al Consejo Académico de Áreas para conversar sobre el trabajo realizado por la comisión, así como para escuchar y atender las principales preocupaciones de ese órgano sobre el impacto de la resolución de la Sala Constitucional, los elementos sopesados con respecto a la propuesta de inclusión del Régimen Académico en la Convención Colectiva de Trabajo, la incertidumbre sobre las implicaciones de un ajuste en la norma y las condiciones de algunas personas en razón de la transición, en especial, sobre el tema del reconocimiento de la dedicación exclusiva y la situación de la población exbecaria.
27. No corresponde al Consejo Universitario determinar las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo, por lo que la propuesta de inclusión de una norma habilitante del Régimen Académico en dicho instrumento excede las competencias del Órgano Colegiado.
28. Se remitió, para revisión de la Oficina Jurídica, de la Oficina de Contraloría Universitaria y de la Administración, el texto del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* propuesto. Los comentarios

y las observaciones recibidos se valoraron e incorporaron en los casos correspondientes. Cabe señalar que la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025) manifestó que:

El texto preliminar del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica conserva el reconocimiento del mérito vigente en la Institución, y establece escalas salariales para las distintas clases o categorías académicas debidamente estratificadas que, tal y como se concluyó en ese Dictamen OJ-213-2025, resulta “consistente con los principios de excelencia en el servicio, de carrera administrativa, de prevalencia del interés general, de equidad salarial, y de mérito, capacidad y competencias”, en los cuales “pretende” sustentarse la Ley marco de empleo público.

29. La propuesta normativa se adapta a la dinámica universitaria, se fundamenta en las disposiciones contenidas en la legislación nacional y la jurisprudencia vinculante con esta materia; además, salvaguarda los derechos adquiridos de quienes se trasladaron al Régimen Salarial Académico bajo el reglamento vigente.
30. Se estiman como principios orientadores del régimen salarial académico: la atracción y retención de personal académico de calidad, establecer salarios competitivos que permitan afrontar las necesidades de las diferentes regiones, posicionar el mérito académico como eje central para la valoración del trabajo en la Universidad, reconocer el trabajo del personal académico en las diversas actividades sustantivas y su impacto en el cumplimiento del mandato constitucional de la Universidad de Costa Rica, todo esto en apego a la legislación nacional y a la dinámica y realidad universitaria.
31. En los principios orientadores del quehacer institucional y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica se concibe el mérito académico como el eje modular que define la valoración del trabajo en el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, esquema que está consolidado en la Institución y se encuentra regulado en el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Sobre esto cabe señalar que:
(...) si bien la carga académica reconocida a personal docente en diferentes categorías podría ser similar, el factor de valoración del trabajo considerado para definir el grado, en que ese personal se encuentre en la escalada salarial (ascenso en régimen), es el que determina la diferencia en la remuneración de acuerdo con los criterios que hayan sido considerados por la Institución. (OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025).
32. El ámbito de aplicación de la norma se precisa en concordancia con lo dispuesto en la *Ley Marco de Empleo Público*. Además, se explicita la responsabilidad de la Administración de actualizar anualmente los salarios correspondientes al régimen salarial académico.
33. De acuerdo con la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025:

(...)

la Universidad puede reconocer el desarraigo de quienes prestan sus servicios en las sedes regionales, para garantizar la continuidad, eficacia, eficiencia e igualdad, conforme a las jornadas que estime conveniente a sus intereses. Todo ello, sujeto a los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Además, el Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025, señaló que:

Se desprende así, que, si al docente se le otorga tiempo completo en propiedad, deja de trasladarse; es decir, se equipara la estabilidad laboral al arraigo.

Y ello es razonable para los casos en los cuales se verifica el zonaje, pero debe tenerse en consideración que el “desarraigo” opera, según el encabezado del artículo, para toda persona funcionaria docente que se traslade (ya sea de manera permanente u ocasional) a la Sede. Por lo tanto, si en la realidad, esta sigue trasladándose, debería reconocérsele el desarraigo; salvo que en la categoría salarial asignada en salario global, este haya sido considerado como un factor para determinarlo.

34. Se requiere de normas que habiliten a la Administración Universitaria la toma de medias para garantizar el equilibrio financiero institucional y sin comprometer la sostenibilidad del sistema.
35. Debido a que la materia salarial del personal académico se regula en esta propuesta, es necesario advertir a la Comisión de Docencia y Posgrado sobre la necesidad de reformar el artículo 56 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* para evitar cualquier posible referencia o inconsistencia entre normas que regulan temas diferentes.

36. Se prevé la necesidad de actualizar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*; no obstante, se está a la espera del criterio de la Administración sobre el mecanismo por utilizar para estos casos.
37. Se determinó la conveniencia y permanencia de las disposiciones transitorias dispuestas en el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente. Las normas transitorias incluidas en esta propuesta fueron valoradas a partir de los vacíos presentes en el texto previo, los criterios jurídicos y técnicos brindados, y el respeto a los derechos del personal universitario.
38. Por medio de los oficios R-7827-2025, del 30 de octubre de 2024, de la Circular R-1-2026, del 28 de enero de 2026, y de la Circular R-2-2026, del 11 de febrero de 2026, la Administración informó sobre el instrumento jurídico dispuesto para cumplir lo establecido en el régimen salarial académico en cuanto a la dedicación exclusiva de la población becaria y acceder al beneficio de condonación establecido en el artículo 35 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio*.
39. La Contraloría General de la República remitió el oficio 06459, sobre el DFOE-CAP-0621, del 28 de mayo de 2026, con el cual informó sobre la pertinencia de ajustar el texto de los artículos transitorios 1, 3, 5 y 8 del *Reglamento del régimen salarial académico*, a fin de asegurar su estricta conformidad con los requisitos de traslado de salario compuesto a salario global dispuestos en la *Ley Marco de Empleo Público*, n.º 10159, y eliminar cualquier modalidad de traslado voluntario no prevista en la ley.
40. La Comisión Especial revisó los encargos pendientes de análisis relacionados con la materia en estudio, los cuales se detallan a continuación:
- a) Sesión n.º 6343-02.1 b), del 22 de enero de 2020:
1. Solicitar a la Administración que:
- (...)
- b) Presente al Consejo Universitario, para su análisis y eventual aprobación, un nuevo modelo de estructura salarial, justo, competitivo y equitativo, para las nuevas personas funcionarias que ingresen a laborar en la Institución, a más tardar 30 de marzo de 2020.
- b) Sesión n.º 6736-10.9, del 21 de setiembre de 2023:
9. 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.
- c) Sesión n.º 6768-05.9 c) y e), del 14 de diciembre de 2023:
9. Solicitar a la Administración que:
- (...)
- 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.
- (...)
- 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. iii. El tratamiento cuando el salario compuesto, sin el beneficio, sea inferior a la escala de salario global.

d) Sesión n.º 6781-06, del 29 de febrero de 2024:

Consultar a la Oficina Jurídica sobre los elementos que el Órgano Colegiado considera necesario aclarar que se mencionan en el oficio R-1036-2024.

e) Sesión n.º 6860-05.2 a), del 3 de diciembre de 2024:

2. 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.*

f) Sesión n.º 6860-05.2 a), del 3 de diciembre de 2024:

2. Solicitar a la Rectoría:

(...)

- 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.*

g) Sesión n.º 6866-03.3, del 17 de diciembre de 2024:

3. *Solicitar a la Dirección del Consejo Universitario que, en caso de recibirse los criterios solicitados a la Oficina Jurídica, que permitirían clarificar algunos aspectos del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica, se proceda a su análisis y posterior valoración para determinar su admisibilidad y la modificación de la citada norma, en aras de garantizar la implementación del reglamento y la seguridad jurídica en la Institución.*

ACUERDA

1. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*:

Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica**Artículo 1. Objeto**

El régimen salarial académico (RSA) regula la remuneración salarial del personal académico y los puestos de autoridades universitarias de la Universidad de Costa Rica.

Artículo 2. Principios orientadores del RSA

Son principios orientadores del RSA:

1. El mérito académico que reconoce las contribuciones del personal académico en investigación, docencia y acción social. Este es un elemento único y diferenciador propio de una institución de educación superior.
2. En concordancia con los valores institucionales, el sistema de remuneración se rige por el principio de equidad donde en igual grado en Régimen Académico y mérito académico, igual salario.
3. La Institución debe contar con un sistema de remuneración competitivo, que permita la atracción y retención del talento humano del más alto nivel con el fin de promover la excelencia académica.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ indica que este es uno de los artículos más importantes, para darle claridad, seguridad y certeza a las personas.

Continúa con la lectura.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Este reglamento cubre a todas las personas contratadas para realizar docencia, investigación y acción social a partir del 10 de marzo de 2023, así como a aquellas que hayan ascendido en cualquiera de los grados académicos tanto en interinato como en régimen, o que hayan asumido como autoridades universitarias a partir de esa fecha.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ señala que la versión vigente básicamente es un artículo y quisieron desagregarlo y especificarlo, sobre todo, para dar certeza, primero para estar plenamente de acuerdo con la ley y el reglamento de la *Ley Marco Empleo Público*, pero también para especificar que no queden dudas a quienes cubre.

Artículo 4. Salario del personal académico

El salario del personal académico se determinará a partir de 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.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ señala que a la tabla que es básicamente la que está vigente no le hicieron ningún cambio, ni tampoco la CGR les pidió ningún cambio. Nada más que utilizaron la palabra “grado” en cumplimiento de la terminología que está en la ley.

Continúa con la lectura.

Este salario se determinará de acuerdo con los siguientes grados por clase:

Docente en interinato

Grado	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario de la persona decana (%)	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) 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 uno de los grados. 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.

** Este personal debe cumplir con los requisitos mínimos de ingreso de acuerdo con la normativa institucional; sin embargo, las personas en estos grados no disponen del estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico para la actualización del puntaje.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ indica que hay diferentes grados de correspondencia de acuerdo con el desarraigo y este tiene que ver con la zona donde se ubique la Universidad; por lo cual, con desarraigo 1, por ejemplo, para el primero es más 4 puntos, más 5 puntos, más 6 puntos, de acuerdo con el grado de desarraigo.

Señala que algo importante es que aquí, en estos, interino bachiller, interino 1, normalmente no hay unos puntos porque son personas que en general están entrando a la Universidad y de acuerdo con el título,

la experiencia, todavía no han tenido la calificación de Régimen Académico de los puntos; entonces, por eso no se puede poner.

Docente en Régimen Académico

Clase	Grado	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario de la persona decana (%)	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 3
Instructor**	Instructor	-	25	29	30	31
Adjunto	Adjunto	36	35	39	40	41
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 uno de los grados. 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.

** Este personal debe cumplir con los requisitos mínimos de ingreso de acuerdo con la normativa institucional; sin embargo, las personas en esta clase no disponen del estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico para la actualización del puntaje.

*** Cualquier cambio de puntaje sobre este valor se considera un ascenso en Régimen Académico; no obstante, se mantienen las condiciones correspondientes al grado de Catedrático 5.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ indica que el alcanzar 144 puntos es muy difícil en esta Universidad, hay algunas circunstancias en las que antes de que la ley entrara, había personas con una productividad extraordinaria y que han tenido esos puntos, como no hay una ventana superior, las personas que tengan ese puntaje o cuando tengan puntajes superiores tendrían posibilidad de trasladarse y mantener el catedrático 5, las personas que no estén en Régimen Académico y que tengan esos puntajes.

Continúa con la lectura.

Artículo 5. Reconocimiento del componente desarraigo

El desarraigo se otorgará exclusivamente 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:

- 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.
- 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 de la sede realizará el trámite administrativo para el pago del salario con desarraigo, según corresponda.

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.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agrega que es importante mencionar que no hay ninguna limitación en cuanto al tiempo, a la jornada.

Continúa con la lectura.

****A las once horas y once minutos, se retira el Ph. D. Sergio Salazar Villanea.****

Artículo 6. 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 de la persona decana (%)
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
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
Secretario o secretaria de Rectoría*	105
Vicerrectora o vicerrector**	108
Miembro del Consejo Universitario**	110
Directora o director del Consejo Universitario**	112
Rector o rectora**	115

* De acuerdo con el artículo 42 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica; sin embargo, se conoce como secretaria académica.

** La correspondencia con el salario contempla la dedicación plena de quienes ocupan estos cargos.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ señala que esto se mantiene casi igual a como está vigente, salvo unas pequeñas correcciones que hicieron. Además, es importante mencionar que, para estos puestos de vicerrector, CU, etc., tal y como lo dice la ley, en el salario global no se pueden pagar sobresueldos, no se puede pagar dedicación exclusiva; entonces, simplemente se asume el salario tal cual incluye lo que es la dedicación plena.

Continúa con la lectura.

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.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ menciona esto para no desincentivar que gente con salarios mayores no quiera aplicar a puestos, direcciones o algo así que tengan salarios menores.

Continúa con la lectura.

Artículo 7. 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 otorgará este pago se establecerán 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 8. Actualización de las escalas salariales

La Administración deberá actualizar cada año los salarios del RSA 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.

*****A las once horas y catorce minutos, sale la Dra. Natalia Solano Meza. *****

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO 1. Asimilación de personas trasladadas

Todo el personal académico que haya ingresado o se haya trasladado al RSA a partir del 10 de marzo de 2023 será asimilado a las condiciones propuestas en esta reforma, y se le garantizará el respeto de sus derechos.

TRANSITORIO 2. Consolidación del traslado al RSA

La nueva condición salarial de las personas que hayan ascendido en régimen o que hayan asumido como autoridades universitarias se reconocerá una vez la Administración haya consolidado formalmente el traslado al RSA. La Administración proyectará los traslados al RSA que podrá realizar anualmente, para lo cual tomará las previsiones presupuestarias correspondientes.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ detalla que esas son algunas de las correcciones que hizo la CGR, que ya habían identificado sobre el tema de no voluntariedad y también en respeto, en alineación, con el transitorio 11 de la *Ley Marco Empleo Público*, entonces se dispone de la siguiente manera.

Continúa con la lectura.

TRANSITORIO 3. Del traslado del salario compuesto al RSA

El traslado del salario compuesto al RSA se dará bajo las siguientes reglas:

- a. Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su grado bajo el RSA continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda, y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el RSA, se trasladarán a este régimen salarial.
- b. Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su grado bajo el RSA dejarán de percibir incrementos salariales producto de aumentos a la base o bien del reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto del RSA sea igual al salario compuesto que recibía, se trasladarán al RSA.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ indica que, como se observa, en esta versión ya se quitó el componente de voluntariedad, es simplemente atendiendo los principios de la ley.

Continúa con la lectura.

TRANSITORIO 4. Anualidad

Es el monto de salario reconocido al personal académico que se encuentra en el régimen salarial compuesto, 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.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ recuerda que, en este momento, y por un tiempo, se estará conviviendo con dos regímenes: el compuesto y el de régimen salarial académico; se esperaría que en algún punto haya uno solo.

Continúa con la lectura.

TRANSITORIO 5. Sobre la dedicación exclusiva de personas con contrato de beca al exterior

Las personas becarias que hayan suscrito un contrato de dedicación exclusiva y se trasladen al RSA estarán 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 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 que se traslade del régimen de salario compuesto al RSA.

TRANSITORIO 7. 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.

DEROGATORIAS: Este reglamento deroga el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, aprobado en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023.

2. Solicitar a la Rectoría:

- a) El análisis de la propuesta presentada en el documento titulado “Cronología, Consecuencias y Alternativas Jurídicas del RSA-UCR”, con respecto a la incorporación del Régimen Académico en la Convención Colectiva de Trabajo.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ señala, con respecto al punto a), que esto lo ponen como una posibilidad que le corresponde a la Administración que es la instancia que negocia con las personas trabajadoras la Convención Colectiva de Trabajo: que considere este análisis que hicieron varias personas docentes de la Facultad de Derecho.

Continúa con la lectura.

- b) La integración de una comisión institucional que plantee propuestas de mejora para atender la situación del interinazgo institucional, en procura de garantizar el derecho a la educación y el cumplimiento de los principios orientadores de la Universidad de Costa Rica, en particular, la excelencia académica y la igualdad de oportunidades.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ indica, con respecto al punto b), que, como mencionó anteriormente, este es un tema pendiente que tienen que resolver como Universidad. En los análisis realizados lo detectaron: la cantidad de personas que están en la base, en interinazgo y las limitaciones que tienen en términos de salario; entonces, como Universidad hay que discutir el tema, por un lado, la reducción del interinazgo, pero también el tema de la competitividad de los salarios de las personas interinas.

Continúa con la lectura.

3. Dar por cumplidos los siguientes acuerdos:

- a) Acuerdo 1, punto b), del artículo 2 de la sesión n.º 6343, del 22 de enero de 2020, sobre la solicitud a la Administración de un nuevo modelo de estructura salarial, al tomar en cuenta que la Administración tomó las medidas necesarias para brindar insumos y participó activamente en la construcción del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*. Además, remitió una propuesta de modificación al *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* que se encuentra en análisis.
- b) Acuerdo 9, punto c), del artículo 5 de la sesión n.º 6768, del 14 de diciembre de 2023, referente al destino de 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, con base en la información facilitada por la Administración y lo referido en el oficio OPLAU-460-2025, del 4 de junio de 2025.
- c) Acuerdo del artículo 6 de la sesión n.º 6781, del 29 de febrero de 2024, sobre la consulta a la Oficina Jurídica de los elementos que el Órgano Colegiado consideró necesarios con respecto al oficio R-1036-2024; esto, con base en los criterios Dictamen OJ-414-2024, del 23 de octubre de 2024, y Dictamen OJ-37-2025, del 6 de marzo de 2025.
- d) Acuerdo 2, puntos a) y b), artículo 5 de la sesión n.º 6860, del 3 de diciembre de 2024, sobre la gestión de mecanismos para promover la participación de personal académico en puestos de gestión administrativa cuando resulte de interés institucional, con base en el informe técnico remitido en el cual se plasmó el análisis realizado sobre estos nombramientos.
- e) Acuerdo 3, artículo 3 de la sesión n.º 6866, del 17 de diciembre de 2024, mediante el cual se solicita a la Dirección del Consejo Universitario que, una vez recibidos los criterios pendientes por parte de la Oficina Jurídica, se trasladen para el análisis correspondiente. Lo anterior, en virtud del trabajo realizado por Comisión Especial integrada en la sesión n.º 6890, artículo 6, del 8 de abril de 2025.

4. Solicitar a la Administración información actualizada sobre las gestiones realizadas para el cumplimiento de los siguientes acuerdos:

- a) Sesión n.º 6736, artículo 10, acuerda 9, del 21 de setiembre de 2023.
- b) Sesión n.º 6768, artículo 5, acuerda 9, punto e), del 14 de diciembre de 2023.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ indica que, de esta manera, concluye con la presentación de este dictamen que, como es del conocimiento de los miembros del pleno, era de más de cien páginas con varios anexos y, además, el estudio actuarial, así como toda la información correspondiente. Reitera que como comisión siempre tuvieron el mejor interés, tomaron el tema con la mayor seriedad, fueron muy rigurosos en documentar y respaldar absolutamente todo para tener plena constancia de los elementos jurídicos, técnicos y actuariales que aseguraran la calidad de este reglamento.

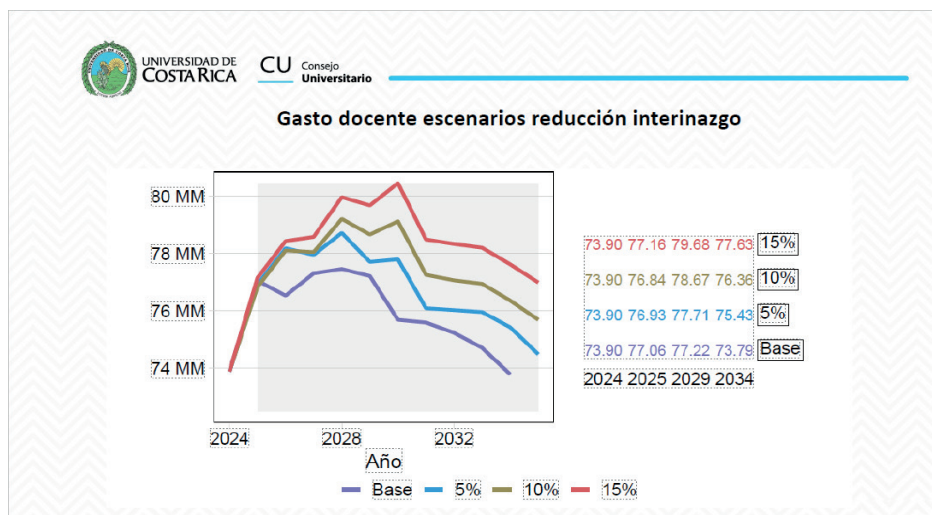
Seguidamente, da lectura a un texto, que, a la letra, dice:

Hoy ponemos en consulta la nueva versión del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad Costa Rica. Este esfuerzo busca brindar mayor certeza y seguridad a toda la comunidad universitaria, especialmente a las personas dedicadas a la docencia, la investigación y la acción social que han sido contratadas a partir del 10 de marzo de 2023, así como a quienes han ascendido en categorías docentes o que hayan asumido cargos como autoridades universitarias a partir de esa fecha. Este documento es el resultado de un análisis riguroso del reglamento vigente. A partir de este proceso identificamos oportunidades de mejora e incorporamos observaciones y aportes de diversas personas e instancias, tanto internas como externas, así como los aprendizajes derivados de su implementación. Todos los ajustes propuestos cuentan con pleno respaldo jurídico, técnico y actuarial. Sabemos que este es un tema sensible y fundamental para las personas funcionarias, por lo que en el Consejo Universitario hemos procurado atenderlo con responsabilidad, seriedad y una profunda empatía hacia las inquietudes y preocupaciones que se han generado. Por ello invitamos a toda la comunidad universitaria a revisar la propuesta y compartir sus observaciones.

Seguidamente, somete a discusión el dictamen.

Cede la palabra al Ing. Olman Vargas Zeledón, a la Dra. Ilka Treminio Sánchez, a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, al Sr. Nickolas Guevara Díaz y a la Dra. Natalia Solano Meza.

EL ING. OLMAN VARGAS ZELEDÓN solicita que se proyecte la diapositiva (siguiente imagen) donde estaban los porcentajes de personas interinas.



Considera que la información está bien, pero no le dice lo que indicó el Dr. Keilor Rojas Jiménez: que el problema de las personas interinas era muy grande. Le parece que se debería presentar la misma diapositiva, pero con números reales de personas, o sea, no un porcentaje. Aclara que no está diciendo que se elimine esa diapositiva, sino que se agregue una donde se observe que esos son 50, aquellos son 300 y aquellos 800, porque es obvio que la comisión tiene los datos y si se observan esos números reales, se entiende perfectamente cuál es el problema de los interinos que el Dr. Keilor Rojas Jiménez explicó con detalle. Imagina que es una gran cantidad pues son un porcentaje muy alto, pero, al observar los porcentajes, eso no le brinda mayor información.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ responde que de 10 000 se saca el porcentaje, eso sí está en el estudio actuarial, eso fue un dato que extrajo del estudio actuarial, pero la información completa está en una de las tablas del estudio actuarial, ahí estaban los detalles. Indica, de manera honesta, que sí lo pensó, (colocar los números o los porcentajes), por facilidad pensó que era mejor los porcentajes, pero también están los números.

EL ING. OLMAN VARGAS ZELEDÓN señala que lo que pasa es que está muy relacionado con lo que dijo el Dr. Keilor Rojas Jiménez y además es una de las recomendaciones, pero ahí no se observa. Tal vez al observar el estudio actuarial y todo, sí, pero como lo que se está presentando es el resumen, el resumen debería hablar por sí mismo.

En relación con el texto, tiene un par de detalles para valoración. Cuando lo leyó la primera vez (el artículo 3) dice: (...) cubre a todas las personas contratadas para realizar docencia, investigación y acción social a partir del 10 de marzo de 2023, así como a aquellas que hayan ascendido en cualquiera de los grados académicos. Consulta a que se refiere cuando se indica “aquellas” ¿deberían ser las del régimen compuesto? Sugiere, para valoración, que sea: *aquellas del régimen compuesto que hayan ascendido* (...). Lo anterior para que quede más claro.

Sabe que los miembros del pleno entienden quiénes son *aquellas* y que son personas, pero pregunta cuáles personas, ¿son las que se quedaron en el régimen compuesto, pero que ascendieron a partir de ese plazo a alguno de los puestos? Cuestiona si eso es lo que están diciendo.

****Se da un intercambio de opiniones fuera de actas entre los miembros.****

EL ING. OLMAN VARGAS ZELEDÓN indica que no, porque a partir del 10 de marzo de 2023 nadie entra con régimen compuesto. Indica que lo entiende perfectamente, no es que no lo entienda, pero eso no se explica en detalle.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ señala que, con todo respeto, él comprende lo que indica el Ing. Oلمان Vargas Zeledón. Él mismo tenía otras, pero en este caso sería (...) *así como aquellas personas que hayan ascendido en cualquiera de los grados académicos*.

****Se da un intercambio de opiniones fuera de actas entre los miembros.****

EL ING. OLMAN VARGAS ZELEDÓN señala que, en el transitorio 3, en el inciso a), ahí sí se entiende, pero le parece que, en la tercera línea, sería mejor que dijera: (...) *y una vez que su salario compuesto iguale o supere el monto que les correspondería bajo el RSA* (...), porque un salario nunca se va a igualar de manera exacta, siempre lo va a superar, entonces es igual o mayor.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ está de acuerdo, pero este texto es literal, casi que literal de la ley; entonces, no quisiera aventurarse a cambiarle mucho. Es el transitorio 11 de la ley. Lo comparte plenamente, pero sí le da “cosilla” cambiarle algo por la interpretación, pero reitera que lo comparte de forma plena.

LA M. SC. ESPERANZA TASIES CASTRO menciona que son dos procesos que entiende que se deben realizar después de ese. Uno es atender ya el asunto de las personas interinas, porque la última vez que lo analizó eran 3 700; entonces, esa solicitud que había hecho a la comisión, que no se logró, sí la van a poner por escrito, que es dejar de decir que hay interinos sin estabilidad impropia, porque eso es ilegal; desconoce por qué es que dicen eso, todas las personas interinas tienen, que no haya una plaza para asignarle, eso sí hay que decirlo, no hay plaza porque no es propia, es decir, no es una plaza que se pueda convertir en una propiedad para la persona docente, pero esta estratificación que hicieron es vergonzosa y niega que en esos triunfos que tienen, esas 3 700 personas algo deben estar poniendo.

Comenta que la directora en este momento del Colegio de Profesionales en Sociología de Costa Rica (CPSCR) es una interina con 200 puntos, no hay nadie que tenga que tenga esos puntos y no hay plaza para ella, pero le van a decir entonces que está en sustitución y que después de 20 años va a seguir sin estabilidad impropia (eso fue lo que dijo la Vicerrectoría de Docencia pasada) por lo que le gustaría que se revisara, así como debe revisarse el proceso de definición de los datos que solicitó el Ing. Oلمان Vargas Zeledón, cuántos son, cómo están, cuáles son sus condiciones, que sí los debe tener la vicerrectoría, así como la revisión del principio de seccionalización, que también dicen que eliminaron, lo cual considera impresionante.

Agrega que para que haya interdisciplinariedad debe haber disciplinas, y observó que con esta propuesta en dos ocasiones ya ha visto cómo se violenta a las personas interinas de otras disciplinas, al alegar que las carreras les pertenecen, eso no es así, eso tampoco es así; entonces, le agradecería a este CU que haga justicia con las personas interinas y les ayuden con estos dos procesos, que no va a significar una plaza para la gente, porque los limitantes son limitantes, pero sí va a significar que personas con poder dentro de las unidades académicas no aleguen esto para deshacerse de interinos con currículums muy buenos, incluso a veces mejores que el de una, como este caso de la quien ahora dirige el CPSCR, Kathia Acuña Sossa.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro. Cede la palabra a la Dra. Ilka Treminio Sánchez.

LA DRA. ILKA TREMINIO SÁNCHEZ señala, en consonancia con lo expuesto por el Dr. Keilor Rojas Jiménez, que uno de los análisis más importantes dentro del caso del régimen salarial académico fue aquel que trajo los distintos datos, panoramas que enfrentan las personas contratadas en la condición de interinazgo en la UCR, incluso en comparación con otras universidades del sistema del CONARE, lo que creó en el ámbito de esta Comisión Especial una gran preocupación y además un sentido de crear un espacio que pudiese ahondar en el análisis y estudio de las condiciones actuales para ir preparando el terreno que les permita hacer un tratamiento más justo en materia salarial y en materia de contratación del personal interino de la UCR; reitera que esto fue parte del análisis y la discusión de la Comisión Especial y en consonancia hace la solicitud al Dr. Keilor Rojas Jiménez, tal como él lo anunció, de generar una propuesta de dirección para la creación especial de una Comisión de Análisis y mejora de las condiciones del personal interino de la UCR.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece a la Dra. Ilka Treminio Sánchez. Cede la palabra al Sr. Nickolas Guevara Díaz.

EL SR. NICKOLAS GUEVARA DÍAZ saluda y primero quiere agradecer el trabajo de la comisión, le parece sumamente importante rescatar que esta comisión lo que ha venido haciendo es básicamente solucionar muchos problemas que se han señalado, tanto a lo interno como lo externo de la Universidad. También, señala que comparte plenamente la importancia de defender la autonomía universitaria frente a cualquier intento de injerencia externa que pueda tener dentro de la definición de las políticas institucionales, particularmente las salariales, ya que la UCR debe preservar su capacidad de definir dentro de su marco constitucional y legal las condiciones de empleo de su personal académico, y cree que eso es algo irrenunciable y precisamente por eso es que hoy están discutiendo algo que tiene un enorme impacto y una enorme trascendencia institucional.

Por lo anterior, le gustaría mencionar algunas observaciones que, tras hacer un análisis del dictamen, pudo identificar. La primera es particularmente con el mecanismo de enganche salarial que existe en el reglamento y que en realidad viene desde el RSA anterior, por el cual las distintas categorías salariales se encuentran definidas como proporciones de salario a la persona decana, lo cual genera situaciones poco deseables, por ejemplo, si se analiza (sabe que hay estudios actuariales) que si se desea aumentar el salario de una persona docente interina, bachiller 10 000 colones, sería necesario aumentar aproximadamente 60 000 colones el salario de la persona decana o del rector incluso, para poder mantener las proporciones establecidas. La preocupación que surge no es únicamente sobre efectos inmediatos que pueda tener el esquema, sino más bien en consecuencias que se podría tener para la eventual capacidad de la Universidad de realizar ajustes salariales en el mediano y el largo plazo, porque el artículo 30 de la *Ley Marco de Empleo Público* establece que la remuneración más alta de la administración pública corresponde al salario de la persona que ejerce la presidencia de la República, y eso, en la práctica, en la Universidad, impone también un límite del salario de la persona rectora; por lo que toda escala salarial depende directamente también de la persona rectora.

Apunta que el problema surge debido a que se han presentado, particularmente en la Asamblea Legislativa, algunas iniciativas orientadas a congelar los salarios de la Presidencia y de otros altos jerarcas del sector público, entonces, si en algún momento el salario de la Rectoría llegara a alcanzar ese límite legal, cualquier congelamiento del salario presidencial tendría efectos directos en la estructura salarial universitaria. Bajo el esquema actual, aumentar el salario de cualquier categoría también provocaría que se incremente el salario de la Rectoría para preservar las proporciones establecidas, y aquí es donde si este último ya se encuentra en el máximo permitido por ley, ese ajuste no sería posible, por lo que esta decisión

externa sobre el salario presidencial podría terminar condicionando la capacidad de la Universidad para mejorar las remuneraciones de todo el personal académico. También un mecanismo diseñado para ordenar la estructura salarial podría convertirse en un factor que termine limitando, hasta cierto punto, la autonomía universitaria que precisamente se busca proteger.

Con respecto al transitorio 1, básicamente lo que está haciendo es validar los traslados que se realizaron amparados en el *Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* aprobado en el 2023; entiende la necesidad de brindar una seguridad jurídica a las personas que ya se trasladaron, pero también considera que esta disposición merece una discusión un poco más profunda, porque la propia existencia de la Comisión Especial corresponde a que hubo cuestionamientos jurídicos, técnicos e incluso solicitudes externas para revisar el régimen que tienen vigente; por tanto, si uno de los objetivos de la comisión era analizar posibles vacíos normativos o inconsistentes del reglamento anterior, le resulta un poco llamativo que ahora se pretende avalar en bloques los traslados que se realizaron bajo ese esquema, sin que exista (desde su punto de vista) algún tipo de valoración individualizada de los eventuales problemas que se pueden haber presentado. Señala que le parece que están resolviendo, tal vez, mediante una disposición transitoria, un debate que precisamente fue el origen de esta revisión normativa y lo que le preocupa es que, en lugar de brindar certeza, pueda generar eventuales controversias hacia el futuro.

Para finalizar, un tema más general es que están discutiendo competitividad y una atracción de talento sin analizar suficientemente los efectos distributivos del modelo. El régimen salarial universitario no debe evaluarse solo por su sostenibilidad financiera, sino también por una capacidad para reducir desigualdades internas y garantizar igualdad de oportunidades entre sedes y recintos y poblaciones académicamente distintas, lo cual es importante en especial porque se analiza la realidad de las sedes regionales, donde existen (la M. Sc. Esperanza Tasies Castro puede ampliar el tema) condiciones distintas para avanzar en régimen académico, para acceder a posgrados, desarrollar investigación, publicar e incluso asumir puestos de dirección académica o consolidar trayectorias estables. Si estas dificultades no se logran atender, el RSA podría terminar reproduciendo brechas que ya existen dentro de la Universidad.

Detalla que la discusión salarial universitaria no debe, desde su punto de vista, limitarse únicamente a cuánto deben pagar para retener talento, que es importante evidentemente, pero cree que no es el único ámbito o la única arista que deben contemplar, sino también cómo construir un régimen justo que sea sostenible y coherente con valores de la Universidad o de una universidad pública comprometida con la equidad. Es evidente que está completamente de acuerdo con el dictamen y con la propuesta de reglamento, por eso adelanta que aprobará su publicación en consulta, pero considera que justo ese proceso de consulta permite enriquecer y fortalecer el texto. Le parece relevante que, eventualmente, cuando se reciban las observaciones, la Comisión Especial pueda analizar con mayor profundidad esos aspectos para continuar con el trámite correspondiente, por ejemplo, la actualización futura de los salarios que estaba comentando, esta situación con el primer transitorio y los efectos distributivos del modelo sobre las sedes, recintos y poblaciones en condiciones distintas.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ cede la palabra a la Dra. Natalia Solano Meza.

****A las once horas y cincuenta y uno minutos, se retira la M. Sc. Esperanza Tasies Castro.****

LA DRA. NATALIA SOLANO MEZA saluda nuevamente a todas las personas que están en el plenario y a quienes los escuchan. Va a ser muy breve, lo primero que quiere hacer es extender su respaldo y reconocer el riguroso e importante trabajo que hizo la Comisión Especial. Le parece que es una respuesta adecuada, académica y universitaria, al mandato que tienen como CU; aplaude la contundencia y la enorme

cantidad de contenido que tiene el dictamen desde las perspectivas jurídica y actuarial, y por supuesto, también lo entiende como un dictamen que piensa en la realidad de las personas universitarias.

Cree que es sumamente importante, en línea con lo indicado por la compañera, la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, aprovechar esta oportunidad para colocar el problema y el desafío institucional del interinazgo, y piensa que es muy importante que esta idea de una comisión institucional que empiece a analizar cómo resolver ese desafío o los desafíos múltiples y multiescalares que existen en materia de interinazgo; sin embargo, lo piensa más como un equipo de trabajo trans- y multidisciplinario que como una comisión, en el sentido de que tendrán que invocar y convocar a diferentes experticias y perspectivas para poder siquiera empezar a comprender la generalidad de este desafío.

También, cree que es importante, y queda expreso en el dictamen, la manera en la que el régimen salarial académico está interconectado con el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. En ese sentido, es importante, como lo dice el dictamen, prestar atención al artículo 56, que es el artículo (si no se equivoca) de la retroactividad de los ascensos a cambios de puntaje en el régimen, así como entender que el régimen salarial está siempre derivado, subyugado al Régimen Académico y servicio docente.

Señala que, en términos de lo que conversaba el Sr. Nickolas Guevara Díaz, cree que es importante para la comunidad universitaria, el que ahora hará sus consultas sobre este excelente dictamen, siempre balancear la búsqueda de equidad en una Universidad que tiene importantes brechas entre áreas y regiones y lo que se conoce como meritocracia, lo cual siempre es importante y cree que los obliga a pensar que el componente salarial es, en efecto, y es probable que siempre lo será (por el tipo de sociedad en la que se vive), el principal rubro que los motiva a trabajar, pero también es relevante que la Universidad considere perspectivas de bienestar y alternativas que no sean necesariamente salariales, para ofrecerle a las personas trabajadoras condiciones plenas para realizar su labor. Reitera la felicitación y el agradecimiento por el trabajo realizado el año pasado y por haber tenido la capacidad de convocar a personas expertas que les han ofrecido un amplio criterio.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ agradece a todos y todas por los comentarios. Le llama la mucho la atención lo que comentó el Sr. Nickolas Guevara Díaz. La comisión tuvo discusiones serias sobre el tema del enganche, observaron las perspectivas, las diferencias que existen y el margen de maniobra que se tiene. También el tema de que hay que tener claro que este es un reglamento sobre salarios, pero el brazo que lo soporta, como dijo la Dra. Natalia Solano Meza, es el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* que es el que, de alguna manera, modula, establece, le da cuerpo para que luego se pague de acuerdo al mérito, pero que también sea un medio para incentivar a las personas a buscar la excelencia académica, la retención, la justicia en el entendido de que (como se hablaba en la mañana más temprano) las personas puedan ascender en puntos, pero que la vicerrectoría brinde los incentivos necesarios de acompañamiento para que se puedan tener.

En relación con el tema del interinazgo, que ciertamente quienes estaban en la comisión y él (el Dr. Keilor Rojas Jiménez) lo expresaban en otras palabras, que son un poco más duras, le impacta muchísimo, le duele muchísimo y le parece que es uno de los temas prioritarios que tienen que atender como Universidad; cómo darle justicia y a la vez tener sostenibilidad financiera como Institución, ese va a ser un reto, pero toma las palabras de la Dra. Ilka Treminio Sánchez, no sabe cómo lo hacen posteriormente, pero de fijo tienen que hacer una comisión especial que se encargue de este tema.

Le cede la palabra a la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes para comentarios generales, y acerca de las preguntas.

MAG. ROSIBEL RUIZ FUENTES: —Buenos días, quería hacerles una observación sobre el tema de la integración de la comisión. En realidad, se está incluyendo en el segundo acuerdo, el punto b), que es esta Comisión Institucional que se le está solicitando a la Rectoría que la integre y la idea sería que, en ese marco del trabajo que puede hacer la comisión, eventualmente, llegue al CU cualquier reforma normativa de estos temas estructurales que plantea el Sr. Nickolas Guevara Díaz, que muchos de estos no pasan por esta norma, sino por el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, que sería donde correspondería verlos.

Además, sobre la consulta planteada por el Sr. Nickolas Guevara Díaz, relacionada con el transitorio 1 de la asimilación, en realidad, es como para no tener tres sistemas, porque si no se tendrían tres regímenes en este momento en funcionamiento, por tanto, lo que tienen que hacer (parte de lo que la comisión discutió) es empezar con una nueva disposición, por eso se incluye una derogatoria de la norma previa; entonces, la idea es que esta asimilación, estas personas que ya se trasladaron puedan mantenerse dentro del RSA, dentro de lo que se estaría contemplando en este nuevo reglamento, eso iría en esos términos para la consulta; solo quedaría el transitorio.

Me gustaría referirme a los encargos porque es un poco más complicado verlo en la presentación (los miembros del pleno han visto cómo se trabaja en los diferentes comisiones), pero sí está más detallado en las páginas 57 a la 61 del dictamen, donde se puede observar cada uno de estos, cuáles fueron los documentos y por qué llegaron a la Comisión Especial, porque todos estos tienen que ver con materia salarial, fue algo que en su momento, en diferentes espacios, ya sea tanto desde el plenario como la CCCP, que trabajó en el reglamento previo, había tomado acuerdos, por ejemplo, el tema del ahorro que se podía tener de jubilaciones, que se pudiera invertir todo en traslados del RSA; entonces, la comisión le fue dando seguimiento, se incluye de forma detallada cada uno y por qué quedan en ese acuerdo 3 los que ya están cumplidos y en el acuerdo 4 aquellos que todavía les falta algún paso más para que la Administración dé por cumplido, por completo, lo que en su momento fue el espíritu de lo que el plenario aprobó. Pregunta si alguno tiene algún comentario.

EL PH. D. SERGIO SALAZAR VILLANEA agradece al Dr. Keilor Rojas Jiménez. Recuerda, como si fuera ayer, el momento en el que la Dra. Ilka Treminio Sánchez planteó la necesidad de conformar esta comisión y se preguntaron quién era la persona ideal para dirigir, y acordaron que el Dr. Keilor Rojas Jiménez era la persona ideal para hacerlo. Primero, agradece al Dr. Keilor Rojas Jiménez por el trabajo que realizó dirigiendo la comisión; quiere agradecer, por supuesto, el trabajo de la M. Sc. Esperanza Tasies Castro en el diseño metodológico, de la Dra. Ilka Treminio Sánchez llevando las minutas y, además, obviamente, siendo parte activa; y por supuesto, de la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes, quien hizo un trabajo maravilloso, al integrar todo en este dictamen que le parece muy completo.

Cree que es necesario rescatar algo de lo que decía el Sr. Nickolas Guevara Díaz, que es que lograron identificar cuáles eran las principales críticas y se enfocaron en cómo podían subsanar esas críticas que tenía o que tiene la versión vigente del reglamento, pero además lograron identificar cuáles eran las fortalezas, dejarlas ahí, sostenerlas y casi que potenciarlas, porque les parece que el trabajo que se había realizado en mucha medida era un trabajo concienzudo.

Señala, por ejemplo, que el tema del enganche se discutió largo y tendido en la comisión, era una de las críticas que tenía y otro de los criterios que tomaron en consideración es que el sistema compuesto también está enganchado en el componente del salario base, pero el enganche viene desde abajo, es un enganche donde se definen los salarios inferiores y a partir de ahí se enganchan hacia arriba; entonces, el enganche siempre existe, pero en el salario compuesto se integraban otros componentes que la gente mal llamaba “pluses”, pero estaban relacionados con el crecimiento en Régimen Académico, con otro tipo de aspectos. Asegura que el enganche ya existía o existe en la versión del salario compuesto y en esta versión se retoma en una visión distinta desde el puesto y de acuerdo con un análisis detallado que hizo la comisión

que analizó el reglamento vigente hace ya algunos años, definieron cuál era la posición académica de mayor jerarquía, rango y a partir de ahí fueron haciendo el detalle o el desglose de salarios con base en esa categoría más alta; lo anterior para dejar eso en constancia.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Carolina Santamaría Ulloa, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Nickolas Guevara Díaz, Ing. Olman Vargas Zeledón, Srta. María Paula Fonseca Marín, Dr. Francisco Guevara Quiel, Dra. Natalia Solano Meza, Ph. D. Sergio Salazar Villanea y Dr. Keilor Rojas Jiménez.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Araya Leandro y M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. ***Ante una serie de preocupaciones y cuestionamientos en torno al Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica, aprobado en diciembre de 2023, la Dra. Ilka Treminio Sánchez, miembro del Consejo Universitario, presentó una moción ante el pleno de dicho órgano, con el objetivo de atender y resolver las inquietudes referentes tanto a la norma como a su implementación.***
2. ***El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6890, artículo 6, del 8 de abril de 2025, acordó la creación de una comisión especial encargada de:***
 - a. ***Analizar de manera exhaustiva la situación actual del régimen salarial académico, así como los procedimientos y mecanismos diseñados para su cumplimiento.***
 - b. ***Examinar el reglamento vigente a la luz de la Ley General de la Administración Pública, de la Ley Marco de Empleo Público, y de los informes técnicos actuariales y jurídicos existentes. Además, si se considera necesario proponer la elaboración de nuevos informes que nutran el reforzamiento del nuevo régimen salarial.***
 - c. ***Determinar el estado actual del proceso de implementación del Reglamento de Régimen Salarial Académico en la Universidad de Costa Rica, definir con claridad el rumbo a seguir, identificar posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes para su mejora en la implementación.***

La comisión estará conformada por: el Dr. Keilor Rojas Jiménez, quien la coordinará, el Ph. D. Sergio Salazar Villanea, la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, la Dra. Ilka Treminio Sánchez y el Mag. Hugo Amores Vargas; y presentará un informe, a este Órgano Colegiado, con sus hallazgos, análisis y recomendaciones, a más tardar el 8 de agosto de 2025.

Este caso fue trasladado para análisis mediante el Pase CU-42-2025, del 10 de abril de 2025.

3. ***En la sesión n.º 6908, artículo 3, del 17 de junio de 2025, el Consejo Universitario acordó:***

Solicitar al Mag. Hugo Amores Vargas inhibirse de participar en la comisión especial del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (RRSA) por haber tenido algún grado de participación en el proceso de aprobación del RRSA, lo cual se pretendía evitar en la conformación de dicha comisión.

En correspondencia con el acuerdo anterior, el Mag. Hugo Luis Amores Vargas procedió a inhibirse de participar en las reuniones de la Comisión Especial que analiza lo referente al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (oficio CU-1219-2025, del 30 de julio de 2025).

4. El *Reglamento del régimen salarial académico en la Universidad de Costa Rica* fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023. Como parte de este análisis se realizaron algunas modificaciones a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

5. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, en su artículo 30, inciso k), establece:

ARTÍCULO 30.- *Son funciones del Consejo Universitario:*

(...)

- k) *Aprobar o promulgar los reglamentos generales para el funcionamiento de la Universidad de Costa Rica, después de transcurridos al menos 30 días hábiles de la publicación del proyecto en la Gaceta Universitaria.*

(...)

6. El análisis en materia salarial se realiza en correspondencia con las disposiciones de la ley *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* y la *Ley Marco de Empleo Público*.

7. La *Ley Marco de Empleo Público*, en su artículo 2, inciso b), incluyó en su ámbito de cobertura a las universidades estatales; sin embargo, en su artículo 6 dispuso que:

(...)

La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). 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.

8. El Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, en la sesión n.º 6683, del 9 de marzo de 2023, acordó:

(...)

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.*

9. Los artículos 30 y 31 de la *Ley Marco de Empleo Público* se refieren a los postulados rectores que orientan la gestión de la compensación, así como a la metodología de valoración del trabajo; ambas regulaciones fueron utilizadas como base para la discusión y el planteamiento del régimen salarial académico.

10. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* dispone que:

ARTÍCULO 1.- *La Universidad de Costa Rica es una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente y democrática, constituida por una comunidad de docentes, estudiantes y personal administrativo, dedicada a la docencia, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la construcción del conocimiento y su difusión.*

ARTÍCULO 2.- *La Universidad de Costa Rica goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Su régimen decisorio es democrático y por consiguiente en ella las decisiones personales y colectivas se realizan con absoluta libertad.*

(...)

ARTÍCULO 175.- *El personal académico es aquel cuyos principales quehaceres son la docencia, la investigación y la acción social en las diversas disciplinas e interdisciplinas del conocimiento.*

11. El Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente dispone en su artículo 1 que el Régimen Académico (...) es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria.

12. La Comisión Especial se enfocó en construir un criterio jurídico sólido que respalde el régimen salarial académico, disponer del criterio técnico (estudio actuarial) que garantice la sostenibilidad de la propuesta y estudiar las disposiciones contenidas en el Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica para identificar cualquier vacío, imprecisión o inconsistencia.

13. Para el análisis correspondiente se contó con los criterios emitidos por la Oficina Jurídica mediante los oficios: Dictamen OJ-37-2025, 6 de marzo de 2025; Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025; Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025, y la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025. De estos criterios se extraen, en particular, las siguientes conclusiones:

(...)

A partir del razonamiento desarrollado en esta sentencia, se desprende, como consecuencia lógica, que, si la Universidad de Costa Rica (como el resto de las universidades estatales) puede –y debe– definir su política salarial, puede también fijar el mecanismo de transición de un sistema de remuneración a otro, siempre que lo haga, como apunta la Sala Constitucional, en respeto de los derechos, principios y valores constitucionales en juego, entre ellos, el de equilibrio presupuestario y el mismo principio de equidad salarial. (Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025).

(...)

Así las cosas, esta Oficina concluye que, si las Universidades públicas están excluidas de la dirección de MIDEPLAN, para instaurar el nuevo régimen de salario global, también lo están de las solas condiciones transitorias previstas en la ley para migrar de un sistema a otro. Esta materia –substancia nuclear de los atributos de autogobierno y autoorganización propios– es algo que debe ser definido, in toto, por las Universidades, garantizándose el cumplimiento de los principios señalados por la norma; sean constitucionales y legales. (Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025).

(...)

Si la Universidad de Costa Rica puede y debe definir su política salarial, también está en capacidad de definir –de acuerdo con el Derecho Constitucional– el mecanismo de transición de un sistema de remuneración a otro, en observancia del principio de equidad salarial, y en forma coherente con los derechos, principios y valores constitucionales. (Dictamen OJ-116-2025, del 22 de mayo de 2025).

(...)

(...) La potestad de establecer las distintas categorías que conforman el régimen del personal docente, así como las clases de puestos administrativos de todos los servidores de las universidades públicas, es algo que es competencia exclusiva de estas instituciones, y ello se deriva de los artículos 84, 85 y 87 constitucionales. (Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025).

(...)

Por otro lado, la Oficina Jurídica manifiesta que

(...) el sistema de reconocimiento del mérito vigente en la Institución es consistente con los principios de excelencia en el servicio, de carrera administrativa, de prevalencia del interés general, de equidad salarial, y de mérito, capacidad y competencias. (Dictamen OJ-213-2025, del 18 de setiembre de 2025).

(...) la autonomía de la Universidad que ampara su competencia para declarar la especialidad de sus puestos de trabajo y determinar su propio salario global, es la misma que legitima que los aspectos a valorar sean sólo (sic) aquellos que efectivamente sean atinentes al quehacer institucional, ya sea porque es posible contemplarlos según lo ordenado por la ley o porque cuentan con una regulación universitaria especial. Uno de esos factores es el desarraigo. (Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025).

(...) pretender limitar a una Institución como la Universidad de Costa Rica para no reconocer el desarraigo a quienes prestan, incluso, sus servicios en jornadas parciales, no solo podría afectar la prestación del servicio público –y, por tanto, lesionar el derecho a la educación superior–, sino que, además, interfiere sin una causa objetiva, en la administración presupuestaria a cargo de esta Institución. (Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025).

14. La Oficina de Contraloría Universitaria (oficio OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025) se refirió a la materia salarial en los siguientes términos:

(...) la Universidad jurídicamente puede definir la regulación que mejor satisfaga el fin público que le corresponde proteger; a saber, la educación superior. En razón de ello, la Institución está facultada para regular aquellos aspectos que, objetivamente, se consideren necesarios para el logro de las acciones sustantivas que le competen, incluyendo los de orden salarial para el personal docente.

El régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica es una de las formas por las cuales esta institución instrumentaliza sus fines de educación superior, como la docencia, investigación y la acción social.

Por otro lado, alude a que la Sala Constitucional cuando se pronunció sobre el expediente 16-0179965-0007-CO determinó que:

(...)

A partir de lo anterior, este Tribunal concluye que el sistema de méritos por el cual determina la Universidad de Costa Rica la base salarial de sus docentes se ajusta a parámetros objetivos que pretenden demostrar la idoneidad de sus funcionarios y, en ese sentido, este no resulta arbitrario, según lo ha precisado este Tribunal en su jurisprudencia.

De manera que, distinguir entre categorías salariales basados en razones objetivas sí resulta constitucional. Además, un régimen salarial sustentado en un sistema de méritos bien aplicado, resulta sumamente beneficioso en aras de un servicio público eficiente, pues permite mantener en el ejercicio de la función pública a aquellas personas que no solamente demostraron ab initio ser aptas para ocupar el puesto, sino que también a través del tiempo siguen demostrando esas cualidades de idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, incluso mejorando sus calidades académicas y beneficiando a la universidad en otros ámbitos, tales como la investigación y la acción social. Por otro lado, según quedó acreditado, existe un procedimiento que claramente define las condiciones que debe reunir un docente para ostentar una u otra categoría, y que valora y evalúa el adecuado ejercicio de las funciones públicas de ese servidor y los atestados que presente en beneficio de la institución para alcanzar la excelencia académica.

(...)

15. Existían múltiples preocupaciones sobre el procedimiento por seguir desde el Consejo Universitario, por lo tanto, la Comisión Especial recibió al magistrado José Manuel Arroyo Gutiérrez de la Sala

Tercera y al señor Marvin Carvajal Pérez, especialista en derecho administrativo y constitucional, con el objetivo de conocer el criterio jurídico de ambos especialistas sobre las posibilidades de ajustar la norma que existe actualmente ante un posible vicio de nulidad, los alcances de la autonomía universitaria y algunos posibles puntos por considerar en cuanto al reglamento vigente. Los criterios brindados en este espacio reiteraron la pertinencia de asegurar que la propuesta normativa permita cumplir con los objetivos institucionales y la importancia de disponer de los estudios técnicos que respalden la norma.

16. En aras de comprender el proceso de implementación del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente, se solicitaron los datos asociados con los traslados realizados durante el 2024 y 2025, por lo que la Comisión *ad hoc* de Traslado al Régimen Salarial Académico (CTRSA) remitió (oficio CTRSA-88-2025, del 6 de octubre de 2025) la información correspondiente:
 - a) Los traslados durante el 2024 y los montos presupuestarios en relación con la ejecución de los transitorios 1, 2 y 4.
 - b) En el marco del transitorio 3, informó la cantidad de personas que se han trasladado al asumir un puesto de autoridad universitaria.
 - c) El personal académico con contratos de remuneración extraordinaria vigente.
 - d) En cuanto al pago de zonaje y bonificación, señaló que, al no ser un tema competencia de la CTRSA, informa que es necesario esperar la actualización del Sistema Integrado de Recursos Humanos con el fin de contar con un dato específico sobre este aspecto.
 - e) Sobre la cantidad de solicitudes de traslados recibidas se informa que en algunos casos las personas no cumplen con todos los requisitos para el traslado y en ocasiones tampoco representa un beneficio en la condición salarial, por lo que no precisamente se concreta la solicitud.
17. Se recibió a la Oficina de Contraloría Universitaria, instancia que presentó una síntesis de los informes previos elaborados por su asesoría en los cuales se advirtió sobre las distorsiones salariales del esquema de remuneración y la necesidad de reformar el sistema; también emitió algunas observaciones puntuales al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente, que fueron tomadas en cuenta en el análisis.
18. El Centro de Investigaciones en Matemática Pura y Aplicada fue invitado en dos ocasiones para referirse a los estudios actuariales realizados, para ello se contó con la participación del Dr. Maikol Solís Chacón, integrante del equipo encargado de la elaboración del estudio actuarial actualizado con datos del 2024, y del Dr. Alberto José Hernández Alvarado, director del citado centro de investigación. El informe actuarial actualizado fue remitido en octubre de 2025 y presentado ante la comisión el 20 de noviembre de 2025.
19. La Dra. Jessie Reyes Carmona, secretaria académica, presentó un análisis exhaustivo sobre la implementación del régimen salarial académico y brindó su criterio en cuanto a aspectos técnicos, presupuestarios, normativos y operativos relacionados con dicho régimen. Asimismo, señala que la Administración ha tomado las medidas necesarias para garantizar el equilibrio financiero de la Institución.
20. Con el propósito de dialogar con algunas personas de la comunidad universitaria que manifestaron interés en el trabajo que realiza la comisión, se invitó a este espacio al profesor Jorge Prado

Calderón de la Sede Guanacaste, quien presentó un análisis técnico y estadístico sobre el impacto del salario global y planteó algunas propuestas para el análisis. En línea con la apertura a escuchar diversos criterios, el profesor Mauricio Castro Méndez, profesor de la Facultad de Derecho, se refirió al documento denominado “Cronología, Consecuencias y Alternativas Jurídicas del RSA-UCR” en el que se profundiza en las implicaciones jurídicas del reglamento vigente, la aparente incompatibilidad entre el Régimen Académico y algunas propuestas de abordaje.

21. La Comisión Especial solicitó a la Oficina de Planificación de la Educación Superior del Consejo Nacional de Rectores remitir la propuesta de implementación del Sistema de Régimen de Empleo Superior Universitario, así como los estudios técnicos y financieros realizados que sustentaron dicho régimen. Sobre el particular, se informó que el (...) *“Marco Técnico Orientador para la implementación del Sistema de Gestión del Talento Humano del Régimen de Empleo Superior Universitario”* y *“Escala Salario Global del Sistema Régimen de Empleo Superior Universitario”*, se encuentran en análisis por parte del Consejo Nacional de Rectores, por lo que aún no es un documento definitivo.
22. Con el propósito de dialogar y analizar los componentes de zonaje, bonificación y desarraigo, se invitó al MGH Luis Carlos Núñez Masís, entonces director de la Sede Regional del Sur, y al M. Sc. Jorge Claudio Vargas Rojas, director del Recinto de Santa Cruz, para escuchar sus criterios. En estos espacios se enfatizó sobre el reconocimiento de la acción social en Régimen Académico en comparación con la investigación, las condiciones en las sedes regionales que limitan el ascenso en Régimen Académico y la atracción y retención de personal dado que no es posible garantizar la estabilidad laboral y la competitividad salarial. En línea con lo anterior, el zonaje y la bonificación han permitido compensar los costos de traslado y vida en zonas alejadas para permitir la atracción de personal altamente calificado.
23. Se analizaron los alcances de la resolución de la Sala Constitucional n.º 2025-008201 (expediente 19-002620-0007-CO y acumulados), en relación con diversos artículos de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* y de la ley de *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, Ley n.º 9635. En particular, se resalta el posicionamiento de las convenciones colectivas de trabajo, la recuperación de la vigencia de estas y los efectos retroactivos que implicaría el reconocimiento de algunos incentivos establecidos mediante dichos instrumentos.
24. Con respecto al tema del desarraigo y la dedicación exclusiva de las personas exbecarias, conviene señalar que el Consejo Universitario planteó, mediante el oficio CCCP-22-2024, del 19 de noviembre de 2024, una serie de consultas sobre la materia a la Oficina Jurídica. Dicha instancia emitió el criterio correspondiente mediante la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025. Los elementos propuestos fueron discutidos y utilizados de insumo para el texto normativo que se presenta.
25. La Rectoría remitió el documento titulado “Actualización del estudio actuarial a mediano plazo sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica bajo la *Ley Marco de Empleo Público* n.º 10.159” (oficio R-7884-2025, del 30 de octubre de 2025). En este se determina que:
(...)
Se proyecta que el gasto en salarios del personal docente disminuirá, pasando de 67.85 mil millones de colones en 2024 a 61.68 mil millones en 2030.
(...) *se analizó el impacto de la implementación del Régimen de Salario Global en el gasto futuro de la universidad. La primera conclusión importante es que, comparativamente con los salarios actuales, el salario global es menor en todas las categorías administrativas y en la mayoría de las categorías*

docentes. Solamente las categorías más altas de docentes, como Asociado 1, Catedrático 1, 2 y 3, tienen un salario global mayor que el salario actual. Esta estructura incentivaría a los docentes a buscar ascender cada vez más en su escala salarial.

Para determinar el costo total de la transición, se consideraron dos escenarios hipotéticos:

- 1. El traslado inmediato de todo el personal que tuviera un salario menor que el Salario Global, preservando el salario de quienes ya estuvieran por encima del mismo.*
- 2. Otorgar el Salario Global a todo el personal correspondiente a su categoría, sin importar su salario actual.*

En el primer caso, tendríamos un costo total de 138.26 mil millones de colones, desglosado en 80.96 mil millones para docentes y 65.40 mil millones para administrativos. Para el segundo caso, el costo total sería de 98.98 mil millones de colones, dividido en 61.53 mil millones para docentes y 37.45 mil millones para administrativos. (...)

Luego, si asumimos un escenario base de transiciones históricas, con un presupuesto de 68 mil millones para docentes y 65 mil millones para administrativos, y una inflación del 3 %, se proyecta que el gasto total en salarios disminuirá de 138.29 mil millones en 2024 a 132.33 mil millones en 2034. Este gasto está repartido en 73.79 mil millones para docentes y 58.53 mil millones para administrativos.

(...)

Con respecto al escenario de transición acelerada, actuarialmente se observa que una mayor tasa de traslados provocaría un incremento promedio anual de 1.06 mil millones de colones. Es decir, un aumento del 2.53 % en el gasto total docente. Este aumento no sería uniforme en el tiempo, sino que se concentraría en la mitad del periodo de análisis. Debe considerarse todas las aristas de este resultado, tanto en términos presupuestarios como laborales. Si bien es cierto que una menor tasa de traslados generaría más ahorros, muchos funcionarios posiblemente optarían por otros trabajos en otras instituciones públicas o privadas para mejorar sus ingresos. Acá es importante que la administración universitaria establezca políticas atractivas para incentivar el traslado entre categorías, de modo que se logren los objetivos presupuestarios sin afectar la calidad de la docencia, la investigación y la acción social.

En el escenario de reducción del interinazgo, se provocaría un aumento en el corto plazo, seguido de un descenso en el mediano plazo. En el caso más extremo, con una reducción del 15 %, se proyecta un aumento del gasto de hasta 80.46 mil millones de colones en 2030 y luego descendería a 77.63 mil millones en 2034. Esto representa un aumento de 4.76 mil millones de colones en 2030 y 3.84 mil millones en 2034 con respecto al escenario base.

(...)

En todos nuestros cálculos, se estableció que el presupuesto prioriza el traslado desde las categorías altas hasta las bajas en el sector docente. Sin embargo, cualquier mecanismo que establezca un orden de prioridad diferente o contenga los tiempos de traslado es igualmente válido y no se espera que impacte los resultados aquí expuestos. Incluso, debido a la naturaleza poco predecible de la rotación de personal, este estudio considera uno de los casos más conservadores en términos de presupuesto, al priorizar el grupo de funcionarios con ingresos más altos.

- 26. La Comisión Especial invitó al Consejo Académico de Áreas para conversar sobre el trabajo realizado por la comisión, así como para escuchar y atender las principales preocupaciones de ese órgano sobre el impacto de la resolución de la Sala Constitucional, los elementos sopesados con respecto a la propuesta de inclusión del Régimen Académico en la Convención Colectiva de Trabajo, la incertidumbre sobre las implicaciones de un ajuste en la norma y las condiciones de algunas personas en razón de la transición, en especial, sobre el tema del reconocimiento de la dedicación exclusiva y la situación de la población exbecaria.**

27. No corresponde al Consejo Universitario determinar las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo, por lo que la propuesta de inclusión de una norma habilitante del Régimen Académico en dicho instrumento excede las competencias del Órgano Colegiado.
28. Se remitió, para revisión de la Oficina Jurídica, de la Oficina de Contraloría Universitaria y de la Administración, el texto del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* propuesto. Los comentarios y las observaciones recibidos se valoraron e incorporaron en los casos correspondientes. Cabe señalar que la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025) manifestó que:
- El texto preliminar del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica conserva el reconocimiento del mérito vigente en la Institución, y establece escalas salariales para las distintas clases o categorías académicas debidamente estratificadas que, tal y como se concluyó en ese Dictamen OJ-213-2025, resulta “consistente con los principios de excelencia en el servicio, de carrera administrativa, de prevalencia del interés general, de equidad salarial, y de mérito, capacidad y competencias”, en los cuales “pretende” sustentarse la Ley marco de empleo público.*
29. La propuesta normativa se adapta a la dinámica universitaria, se fundamenta en las disposiciones contenidas en la legislación nacional y la jurisprudencia vinculante con esta materia; además, salvaguarda los derechos adquiridos de quienes se trasladaron al Régimen Salarial Académico bajo el reglamento vigente.
30. Se estiman como principios orientadores del régimen salarial académico: la atracción y retención de personal académico de calidad, establecer salarios competitivos que permitan afrontar las necesidades de las diferentes regiones, posicionar el mérito académico como eje central para la valoración del trabajo en la Universidad, reconocer el trabajo del personal académico en las diversas actividades sustantivas y su impacto en el cumplimiento del mandato constitucional de la Universidad de Costa Rica, todo esto en apego a la legislación nacional y a la dinámica y realidad universitaria.
31. En los principios orientadores del quehacer institucional y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica se concibe el mérito académico como el eje modular que define la valoración del trabajo en el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, esquema que está consolidado en la Institución y se encuentra regulado en el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Sobre esto cabe señalar que:
- (...) si bien la carga académica reconocida a personal docente en diferentes categorías podría ser similar, el factor de valoración del trabajo considerado para definir el grado, en que ese personal se encuentre en la escalada salarial (ascenso en régimen), es el que determina la diferencia en la remuneración de acuerdo con los criterios que hayan sido considerados por la Institución. (OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025).*
32. El ámbito de aplicación de la norma se precisa en concordancia con lo dispuesto en la *Ley Marco de Empleo Público*. Además, se explicita la responsabilidad de la Administración de actualizar anualmente los salarios correspondientes al régimen salarial académico.
33. De acuerdo con la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025:
- (...)*
- la Universidad puede reconocer el desarraigo de quienes prestan sus servicios en las sedes regionales, para garantizar la continuidad, eficacia, eficiencia e igualdad, conforme a las jornadas que estime conveniente a sus intereses. Todo ello, sujeto a los principios de transparencia y rendición de cuentas.*

Además, el Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025, señaló que:

Se desprende así, que, si al docente se le otorga tiempo completo en propiedad, deja de trasladarse; es decir, se equipara la estabilidad propia laboral al arraigo.

Y ello es razonable para los casos en los cuales se verifica el zonaje, pero debe tenerse en consideración que el “desarraigo” opera, según el encabezado del artículo, para toda persona funcionaria docente que se traslade (ya sea de manera permanente u ocasional) a la Sede. Por lo tanto, si en la realidad, esta sigue trasladándose, debería reconocérsele el desarraigo; salvo que en la categoría salarial asignada en salario global, este haya sido considerado como un factor para determinarlo.

34. Se requiere de normas que habiliten a la Administración Universitaria la toma de medias para garantizar el equilibrio financiero institucional y sin comprometer la sostenibilidad del sistema.
35. Debido a que la materia salarial del personal académico se regula en esta propuesta, es necesario advertir a la Comisión de Docencia y Posgrado sobre la necesidad de reformar el artículo 56 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* para evitar cualquier posible referencia o inconsistencia entre normas que regulan temas diferentes.
36. Se prevé la necesidad de actualizar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*; no obstante, se está a la espera del criterio de la Administración sobre el mecanismo por utilizar para estos casos.
37. Se determinó la conveniencia y permanencia de las disposiciones transitorias dispuestas en el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente. Las normas transitorias incluidas en esta propuesta fueron valoradas a partir de los vacíos presentes en el texto previo, los criterios jurídicos y técnicos brindados, y el respeto a los derechos del personal universitario.
38. Por medio de los oficios R-7827-2025, del 30 de octubre de 2024, de la Circular R-1-2026, del 28 de enero de 2026, y de la Circular R-2-2026, del 11 de febrero de 2026, la Administración informó sobre el instrumento jurídico dispuesto para cumplir lo establecido en el régimen salarial académico en cuanto a la dedicación exclusiva de la población becaria y acceder al beneficio de condonación establecido en el artículo 35 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio*.
39. La Contraloría General de la República remitió el oficio 06459, sobre el DFOE-CAP-0621, del 28 de mayo de 2026, con el cual informó sobre la pertinencia de ajustar el texto de los artículos transitorios 1, 3, 5 y 8 del *Reglamento del régimen salarial académico*, a fin de asegurar su estricta conformidad con los requisitos de traslado de salario compuesto a salario global dispuestos en la *Ley Marco de Empleo Público*, n.º 10159, y eliminar cualquier modalidad de traslado voluntario no prevista en la ley.
40. La Comisión Especial revisó los encargos pendientes de análisis relacionados con la materia en estudio, los cuales se detallan a continuación:
 - a) Sesión n.º 6343-02.1 b), del 22 de enero de 2020:
 1. Solicitar a la Administración que:
(...)
 - b) Presente al Consejo Universitario, para su análisis y eventual aprobación, un nuevo modelo de estructura salarial, justo, competitivo y equitativo, para las nuevas personas funcionarias que ingresen a laborar en la Institución, a más tardar 30 de marzo de 2020.

b) Sesión n.º 6736-10.9, del 21 de setiembre de 2023:

9. *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.*

c) Sesión n.º 6768-05.9 c) y e), del 14 de diciembre de 2023:

9. *Solicitar a la Administración que:*

(...)

- 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.*

(...)

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

d) Sesión n.º 6781-06, del 29 de febrero de 2024:

Consultar a la Oficina Jurídica sobre los elementos que el Órgano Colegiado considera necesario aclarar que se mencionan en el oficio R-1036-2024.

e) Sesión n.º 6860-05.2 a), del 3 de diciembre de 2024:

2. *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.*

f) Sesión n.º 6860-05.2 a), del 3 de diciembre de 2024:

2. *Solicitar a la Rectoría:*

(...)

- 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.*

g) Sesión n.º 6866-03.3, del 17 de diciembre de 2024:

3. *Solicitar a la Dirección del Consejo Universitario que, en caso de recibirse los criterios solicitados a la Oficina Jurídica, que permitirían clarificar algunos aspectos del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica, se proceda a su análisis y posterior valoración para determinar su admisibilidad y la modificación de la citada norma, en aras de garantizar la implementación del reglamento y la seguridad jurídica en la Institución.*

ACUERDA

1. **Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, la siguiente propuesta de Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica:**

REGLAMENTO DEL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**Artículo 1. Objeto**

El régimen salarial académico (RSA) regula la remuneración salarial del personal académico y los puestos de autoridades universitarias de la Universidad de Costa Rica.

Artículo 2. Principios orientadores del RSA

Son principios orientadores del RSA:

1. El mérito académico que reconoce las contribuciones del personal académico en investigación, docencia y acción social. Este es un elemento único y diferenciador propio de una institución de educación superior.
2. En concordancia con los valores institucionales, el sistema de remuneración se rige por el principio de equidad donde en igual grado en Régimen Académico y mérito académico, igual salario.
3. La Institución debe contar con un sistema de remuneración competitivo, que permita la atracción y retención del talento humano del más alto nivel con el fin de promover la excelencia académica.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Este reglamento cubre a todas las personas contratadas para realizar docencia, investigación y acción social a partir del 10 de marzo de 2023, así como a aquellas que hayan ascendido en cualquiera de los grados académicos tanto en interinato como en régimen, o que hayan asumido como autoridades universitarias a partir de esa fecha.

Artículo 4. Salario del personal académico

El salario del personal académico se determinará a partir de 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 los siguientes grados por clase:

Docente en interinato

Grado	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario de la persona decana (%)	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 3
Interino Bachiller**	-	19	23	24	25
Interino I**	-	21	25	26	27

Grado	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario de la persona decana (%)	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 3
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 uno de los grados. 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.

** Este personal debe cumplir con los requisitos mínimos de ingreso de acuerdo con la normativa institucional; sin embargo, las personas en estos grados no disponen del estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico para la actualización del puntaje.

Docente en Régimen Académico

Clase	Grado	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario de la persona decana (%)	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 3
Instructor**	Instructor	-	25	29	30	31
Adjunto	Adjunto	36	35	39	40	41
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 uno de los grados. 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.

** Este personal debe cumplir con los requisitos mínimos de ingreso de acuerdo con la normativa institucional; sin embargo, las personas en esta clase no disponen del estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico para la actualización del puntaje.

*** Cualquier cambio de puntaje sobre este valor se considera un ascenso en Régimen Académico; no obstante, se mantienen las condiciones correspondientes al grado de Catedrático 5.

Artículo 5. Reconocimiento del componente desarraigo

El desarraigo se otorgará exclusivamente 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:

- 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 de la sede realizará el trámite administrativo para el pago del salario con desarraigo, según corresponda.

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 6. 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 de la persona decana (%)
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
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
Secretario o secretaria de Rectoría*	105
Vicerrectora o vicerrector**	108
Miembro del Consejo Universitario**	110
Directora o director del Consejo Universitario**	112
Rector o rectora**	115

* De acuerdo con el artículo 42 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*; sin embargo, se conoce como secretaria académica.

** La correspondencia con el salario contempla la dedicación plena de quienes ocupan estos cargos.

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.

Artículo 7. 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 otorgará este pago se establecerán 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 8. Actualización de las escalas salariales

La Administración deberá actualizar cada año los salarios del RSA 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**TRANSITORIO 1. Asimilación de personas trasladadas**

Todo el personal académico que haya ingresado o se haya trasladado al RSA a partir del 10 de marzo de 2023 será asimilado a las condiciones propuestas en esta reforma, y se le garantizará el respeto de sus derechos.

TRANSITORIO 2. Consolidación del traslado al RSA

La nueva condición salarial de las personas que hayan ascendido en régimen o que hayan asumido como autoridades universitarias se reconocerá una vez la Administración haya consolidado formalmente el traslado al RSA. La Administración proyectará los traslados al RSA que podrá realizar anualmente, para lo cual tomará las previsiones presupuestarias correspondientes.

TRANSITORIO 3. Del traslado del salario compuesto al RSA

El traslado del salario compuesto al RSA se dará bajo las siguientes reglas:

- a. Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su grado bajo el RSA continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda, y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el RSA, se trasladarán a este régimen salarial.
- b. Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su grado bajo el RSA dejarán de percibir incrementos salariales producto de aumentos a la base o bien del reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto del RSA sea igual al salario compuesto que recibía, se trasladarán al RSA.

TRANSITORIO 4. Anualidad

Es el monto de salario reconocido al personal académico que se encuentra en el régimen salarial compuesto, 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.

TRANSITORIO 5. Sobre la dedicación exclusiva de personas con contrato de beca al exterior

Las personas becarias que hayan suscrito un contrato de dedicación exclusiva y se trasladen al RSA estarán obligadas 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 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 que se traslade del régimen de salario compuesto al RSA.

TRANSITORIO 7. 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.

DEROGATORIAS: Este reglamento deroga el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, aprobado en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023.

2. Solicitar a la Rectoría:

- a) **El análisis de la propuesta presentada en el documento titulado “Cronología, Consecuencias y Alternativas Jurídicas del RSA-UCR”, con respecto a la incorporación del Régimen Académico en la Convención Colectiva de Trabajo.**
- b) **La integración de una comisión institucional que plantee propuestas de mejora para atender la situación del interinazgo institucional, en procura de garantizar el derecho a**

la educación y el cumplimiento de los principios orientadores de la Universidad de Costa Rica, en particular, la excelencia académica y la igualdad de oportunidades.

3. Dar por cumplidos los siguientes acuerdos:

- a) Acuerdo 1, punto b), del artículo 2 de la sesión n.º 6343, del 22 de enero de 2020, sobre la solicitud a la Administración de un nuevo modelo de estructura salarial, al tomar en cuenta que la Administración tomó las medidas necesarias para brindar insumos y participó activamente en la construcción del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*. Además, remitió una propuesta de modificación al *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* que se encuentra en análisis.
- b) Acuerdo 9, punto c), del artículo 5 de la sesión n.º 6768, del 14 de diciembre de 2023, referente al destino de 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, con base en la información facilitada por la Administración y lo referido en el oficio OPLAU-460-2025, del 4 de junio de 2025.
- c) Acuerdo del artículo 6 de la sesión n.º 6781, del 29 de febrero de 2024, sobre la consulta a la Oficina Jurídica de los elementos que el Órgano Colegiado consideró necesarios con respecto al oficio R-1036-2024; esto, con base en los criterios Dictamen OJ-414-2024, del 23 de octubre de 2024, y Dictamen OJ-37-2025, del 6 de marzo de 2025.
- d) Acuerdo 2, puntos a) y b), artículo 5 de la sesión n.º 6860, del 3 de diciembre de 2024, sobre la gestión de mecanismos para promover la participación de personal académico en puestos de gestión administrativa cuando resulte de interés institucional, con base en el informe técnico remitido en el cual se plasmó el análisis realizado sobre estos nombramientos.
- e) Acuerdo 3, artículo 3 de la sesión n.º 6866, del 17 de diciembre de 2024, mediante el cual se solicita a la Dirección del Consejo Universitario que, una vez recibidos los criterios pendientes por parte de la Oficina Jurídica, se trasladen para el análisis correspondiente. Lo anterior, en virtud del trabajo realizado por Comisión Especial integrada en la sesión n.º 6890, artículo 6, del 8 de abril de 2025.

4. Solicitar a la Administración información actualizada sobre las gestiones realizadas para el cumplimiento de los siguientes acuerdos:

- a) Sesión n.º 6736, artículo 10, acuerda 9, del 21 de setiembre de 2023.
- b) Sesión n.º 6768, artículo 5, acuerda 9, punto e), del 14 de diciembre de 2023.

ACUERDO FIRME.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ aclara que son nueve votos a favor.

Informa que harán una pequeña pausa de cinco minutos y al volver analizarán la propuesta del Sr. Nickolas Guevara Díaz.

****A las doce horas, el Consejo Universitario hace un receso.

A las doce horas y tres minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. Carolina Santamaría Ulloa, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Nickolas Guevara

Díaz, Ing. Olman Vargas Zeledón, Srta. María Paula Fonseca Marín, Dr. Francisco Guevara Quiel, Dra. Natalia Solano Meza, Ph. D. Sergio Salazar Villanea y Dr. Keilor Rojas Jiménez. ****

ARTÍCULO 4

El Sr. Nickolas Guevara Díaz presenta la Propuesta de Miembros CU-12-2026 en torno a la propuesta de reforma al artículo 10, inciso c), del Reglamento de elecciones universitarias, y al artículo 4, inciso w), del Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, para la simplificación de procesos en el procedimiento de acreditación de representaciones estudiantiles.

EL SR. NICKOLAS GUEVARA DÍAZ explica que la propuesta plantea eliminar una etapa administrativa que actualmente en realidad no agrega ni suma al proceso de acreditación. Le parece importante señalar que esta iniciativa no pretende debilitar controles institucionales, modificar reglas de representación estudiantil ni tampoco alterar la seguridad jurídica de los procesos electorales universitarios, más bien, lo que busca es fortalecerlos mediante una distribución más coherente de competencias entre las instancias que intervienen en este proceso.

Indica que en la actualidad el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU) recibe la información que proviene de los procesos electorales estudiantiles, verifica el cumplimiento de los requisitos correspondientes, acredita las representaciones y comunica dicha información a las instancias pertinentes. Posteriormente, esa información se remite a la ViVE y la vicerrectoría lo comunica al Tribunal Electoral Universitario (TEU) y a las unidades académicas. Este proceso fue explicado por personas del TEEU que han sido parte de él, y que también han sido miembros del TEU.

Señala que el problema es que, según el procedimiento vigente, la ViVE no realiza verificaciones adicionales ni tampoco cuenta con potestades para modificar las nóminas remitidas por el TEEU, no resuelve controversias electorales, ni ejerce una función de fiscalización sobre las acreditaciones remitidas por el órgano electoral estudiantil, su participación consiste esencialmente en retransmitir información que ya fue revisada, acreditada y comunicada por el órgano competente. Agrega que una pregunta que le gusta hacerse y cree que es muy sencilla es ¿qué valor agregado tiene esa intermediación en el procedimiento? La conclusión a la que se llegó es que dicha etapa no incorpora controles adicionales, pero sí incorpora tiempos adicionales, y cuando se habla de acreditaciones estudiantiles, los tiempos importan, particularmente al considerar que todo cargo de representación estudiantil en la UCR tiene una vigencia de un año.

Comenta que aquí no se está discutiendo únicamente un trámite administrativo, sino que se está hablando del mecanismo mediante el cual las personas estudiantes ejercen su derecho de representación en los órganos colegiados universitarios y, por ende, cualquier atraso, incertidumbre o dilatación puede generar efectos sobre el ejercicio efectivo de la representación o de la participación estudiantil dentro de la Universidad. Esta discusión no pueden limitarla únicamente al campo teórico, sino que también, en la sesión n.º 6984 del 9 de abril de 2026, se señaló una situación que ocurrió con la Asamblea Colegiada Representativa que se debía realizar el pasado 8 de abril de 2026, donde se produjo una afectación con el atraso de la acreditación de la nómina estudiantil y más allá de las circunstancias particulares de este caso, considera que esto evidencia la importancia de revisar aquellos procedimientos que pueden convertirse más bien en cuellos de botella para la integración oportuna de los padrones y para el ejercicio de los derechos de representación. También, esa propuesta se encuentra alineada con las políticas institucionales 2026-2030 aprobadas por este CU particularmente con la política 5.2 que busca impulsar reformas normativas, organizativas y estructurales que contribuyan a la modernización institucional, y la línea de acción 5.2.2 promueve la simplificación de trámites y una articulación más eficiente de la estructura organizativa universitaria.

Recuerda que la acreditación de las representaciones estudiantiles constituye un acto de naturaleza eminentemente electoral y es que se encuentra vinculada de forma directa con la integración de los padrones y con el ejercicio de la participación política estudiantil; entonces, es aquí donde resulta razonable que dicha función sea ejercida directamente por los órganos electorales establecidos; es decir, el TEEU y el TEU, cada uno dentro del ámbito de sus competencias.

Aclara que un punto que podría generar una eventual preocupación es que esta propuesta tampoco pretende desconocer el papel que desempeña la ViVE dentro de la vida universitaria ni su relación institucional con la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica, la ViVE continuará ejerciendo sus funciones de coordinación, acompañamiento, seguimiento y apoyo al sector estudiantil, y lo que se plantea es reconocer que la acreditación de representaciones estudiantiles es una función de naturaleza electoral y que, por tanto, debe recaer directamente en los órganos electorales establecidos, incluso podrían sostener que esta reforma beneficia también a la propia ViVE porque permite concentrar sus recursos y capacidades en aquellas funciones que se le son propias y que constituyen el núcleo de su deber institucional.

Agrega que de esta forma lo que están haciendo es eliminar una tarea de naturaleza eminentemente electoral que, en la actualidad, no incorpora un valor agregado al procedimiento más allá de la retransmisión administrativa de información acreditada de manera previa por el TEEU. Además, las funciones que deben ser ejercidas por las instancias que cuentan con la competencia, especialización y responsabilidad para ello, pues responde a un principio elemental de organización institucional y es que los órganos electorales deben encargarse justo de los procesos electorales, que las instancias de bienestar estudiantil deben encargarse de ello y aquí es donde se presenta una propuesta de una distribución más coherente de competencias, una reducción de trámites innecesarios y un fortalecimiento de la participación estudiantil mediante procedimientos un poco más ágiles, eficientes y acordes con la naturaleza a cada órgano.

Seguidamente, expone la propuesta, que, a la letra, dice:

Propuesta de Miembros CU-12-2026

CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6864, artículo 1, celebrada el 16 de diciembre de 2024, aprobó las políticas institucionales que regirán el quinquenio 2026-2030, las cuales fueron publicadas en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 02-2025, del 10 de enero de 2025. En el marco de dichas políticas, el Eje V, denominado “Gobernanza universitaria”, establece en la política 5.2 el compromiso institucional de impulsar reformas de carácter normativo, organizativo, estructural y tecnológico orientadas a la modernización de la Universidad, con el propósito de mejorar la eficiencia y la eficacia del quehacer universitario. Asimismo, en la línea de acción 5.2.2 se enfatiza la necesidad de promover la simplificación de trámites, así como la flexibilización y articulación de la estructura organizativa, como elementos clave para el fortalecimiento integral de la gestión universitaria.
2. El *Reglamento de elecciones universitarias* regula en su artículo 10 los procedimientos relacionados con la integración de los padrones electorales y la acreditación de las representaciones estudiantiles en la Asamblea Universitaria y las asambleas de unidades académicas. Sin embargo, dicha norma atribuye actualmente a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil funciones de acreditación que corresponden a la órbita electoral estudiantil.
3. El artículo 170 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* reconoce el derecho de representación estudiantil en los distintos órganos colegiados universitarios, como manifestación del principio democrático y de participación universitaria.
4. La acreditación de las representaciones estudiantiles constituye un acto de naturaleza eminentemente electoral y propio del movimiento estudiantil, vinculado directamente con la integración de los padrones y el ejercicio de los derechos de participación política estudiantil dentro de la Universidad.

5. El Tribunal Electoral Estudiantil Universitario es el órgano de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica competente en materia electoral estudiantil, encargado de los procesos de acreditación de las representaciones estudiantiles, lo anterior con base en el principio de autoorganización y autonomía del movimiento estudiantil, reconocido tácita y expresamente en la normativa universitaria.
6. El Tribunal Electoral Universitario y el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario comparten la naturaleza de órganos electorales, con competencias diferenciadas pero complementarias, por lo que la comunicación directa entre ambos fortalece la cadena de custodia electoral y reduce el riesgo de errores o desfases en la información.
7. Actualmente, el proceso consta de una primera fase, donde el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU) recibe, revisa y acredita en sus sistemas internos las representaciones estudiantiles elegidas por las respectivas asociaciones de estudiantes. El TEEU suministra estos datos a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE) por medio de un módulo dentro del Sistema de Aplicaciones Estudiantiles e informa a la ViVE, al Tribunal Electoral Universitario (TEU), a las unidades académicas correspondientes y al órgano electoral asociativo.

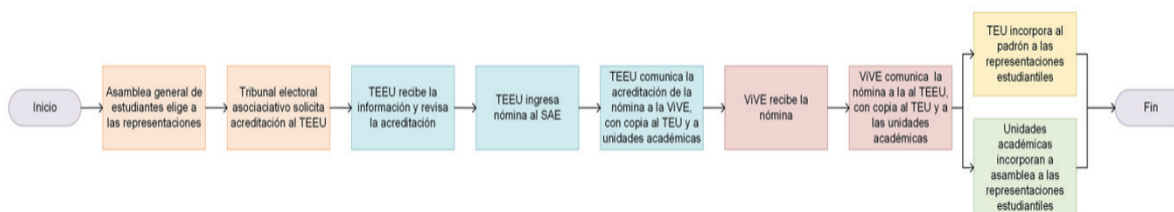
Sin embargo, la mencionada comunicación de representaciones estudiantiles no puede ser aplicada y adoptada por el TEU y las unidades académicas debido a que la redacción del artículo 10 del *Reglamento de elecciones universitarias*, así como el inciso w) del numeral 4 del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* exigen que la ViVE sea el órgano que comunique dicha acreditación, siendo una duplicidad de procesos.

Dicho procedimiento es la segunda fase de la acreditación, donde la ViVE, que carece de potestades para modificar o realizar algún proceso adicional a la nómina enviada por el TEEU, comunica al TEU y a las unidades académicas la nómina acreditada.

Esta duplicidad ha generado, en la práctica incertidumbre sobre la vigencia temporal de las acreditaciones y dilaciones en la integración oportuna de los padrones.

Figura 1

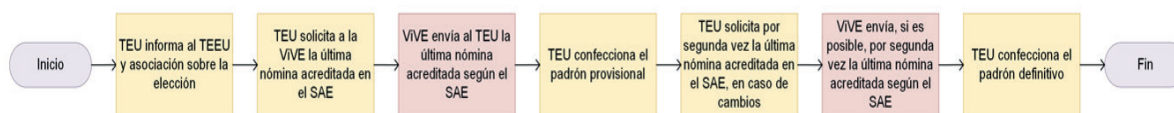
Proceso actual de acreditación



Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

Figura 2

Proceso actual de emisión de padrones del Tribunal Electoral Universitario



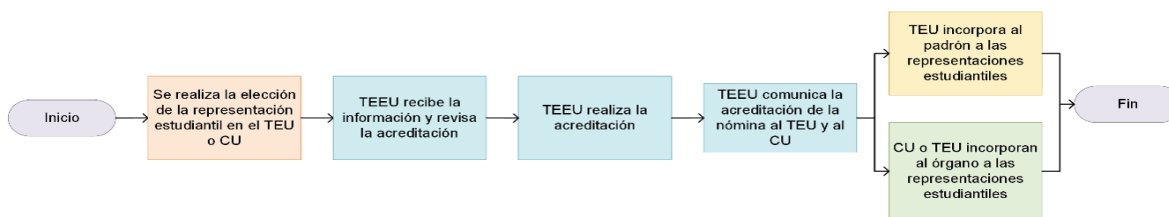
Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

8. El procedimiento vigente genera una fragmentación administrativa entre instancias universitarias y electorales, al recaer actualmente en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE) la acreditación de representaciones estudiantiles en la Asamblea Universitaria y las asambleas de unidades académicas.

En ese sentido se debe rescatar, que el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario ya acredita y comunica de manera directa ante el Tribunal Electoral Universitario y el Consejo Universitario a las representaciones estudiantiles en dichos órganos colegiados, quienes también conforman de manera ex officio los padrones de la Asamblea Universitaria, sin intermediación de la ViVE.

Figura 3

Proceso actual de acreditación de representaciones estudiantiles en el Tribunal Electoral Universitario y el Consejo Universitario

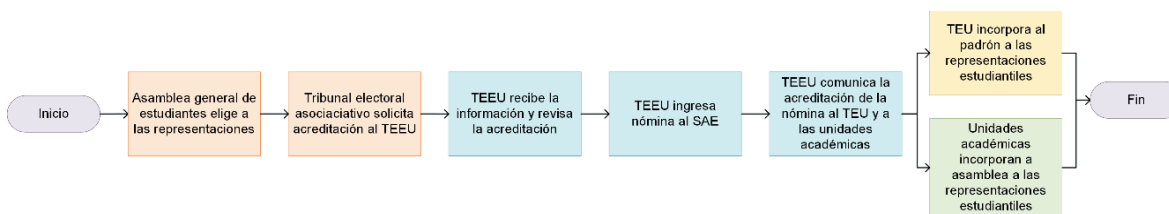


Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

9. Resulta necesario fortalecer los mecanismos de coordinación institucional entre el Tribunal Electoral Universitario, el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario y las asociaciones estudiantiles, con el fin de garantizar mayor seguridad jurídica, actualización permanente de los padrones y certeza en los procesos electorales universitarios.
10. La experiencia acumulada en procesos electorales previos ha evidenciado que la intermediación de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil en la acreditación de representaciones estudiantiles no agrega valor sustantivo al proceso, toda vez que dicha vicerrectoría carece de facultades de verificación, impugnación o modificación de las nóminas remitidas por el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, de modo que se limita a una transmisión mecánica de datos.
11. La actualización periódica y previa de las nóminas de representación estudiantil permite reducir inconsistencias en la integración de los padrones provisionales y definitivos, lo que fortalece los principios de transparencia, publicidad y debido proceso electoral.
12. La presente reforma busca consolidar un modelo más coherente con la autonomía y especialización de los órganos electorales universitarios, al trasladar al Tribunal Electoral Estudiantil Universitario las funciones relacionadas con la acreditación de representaciones estudiantiles y al Tribunal Electoral Universitario la de almacenar las comunicaciones de las representaciones estudiantiles para integrar los padrones, sin la necesidad ni intermediación de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, pues dentro de este proceso únicamente cumple un rol de comunicación.

Figura 4

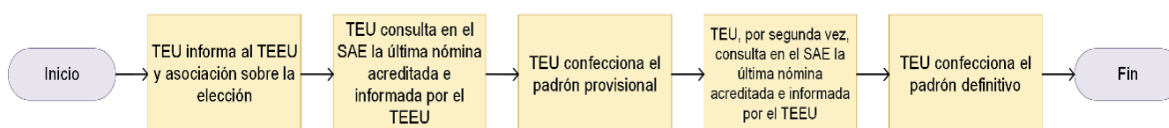
Proceso de acreditación propuesto



Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

Figura 5

Proceso de emisión de padrones del Tribunal Electoral Universitario propuesto



Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

13. El *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 4638, artículo 1, celebrada el 30 de mayo de 2021. En el marco de dicha aprobación, el Órgano Colegiado incorporó el inciso w) al artículo 4, mediante el cual se asigna a esta vicerrectoría la función de tramitar, conforme a lo dispuesto en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y en el *Reglamento de elecciones universitarias*, la acreditación de las personas representantes estudiantiles ante las distintas asambleas universitarias⁵³. Sin embargo, del análisis de las disposiciones contenidas en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, particularmente aquellas relativas a las competencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil⁵⁴, se evidencia la ausencia de una atribución expresa que le confiera la potestad de gestionar dicha acreditación. Esta discordancia normativa sugiere la existencia de una posible inconsistencia contenida en la redacción del artículo 4, inciso w), del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* y la referencia al marco estatutario vigente.
14. La derogación del inciso w) del artículo 4 del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* no implica una disminución de las funciones de esta vicerrectoría, sino una reubicación de tareas que nunca debieron ser de su competencia electoral, lo que le permitirá concentrarse en sus funciones sustantivas de acompañamiento y bienestar estudiantil.
15. El nuevo procedimiento no representa ninguna carga de trabajo adicional al Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU) y al Tribunal Electoral Universitario en tanto elimina una intermediación innecesaria, sin agregar nuevas etapas ni requisitos a los ya ejecutados por el TEEU en la acreditación de la representación estudiantil en la Asamblea Universitaria y las asambleas de unidades académicas, al darle la validez a la comunicación que ya realiza el TEEU originalmente.
16. Resulta necesario adecuar el *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* a las modificaciones planteadas en el *Reglamento de elecciones universitarias*, al eliminar la duplicidad de funciones que generan atrasos y carga adicional en el trabajo de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, que dejarían de corresponderle en materia de acreditación electoral estudiantil.
17. La especialización funcional de los órganos electorales universitarios constituye una garantía para la independencia, objetividad y transparencia de los procesos democráticos internos de la Universidad de Costa Rica.
18. La reforma propuesta se enmarca en el deber constitucional y estatutario de la Universidad de Costa Rica de garantizar procesos democráticos internos transparentes, ágiles y respetuosos de la autonomía de los sectores que la componen, en particular del sector estudiantil como actor fundamental de la comunidad universitaria. El análisis de esta iniciativa deberá llevarse en estricta consonancia con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, particularmente con los principios de representación y participación estudiantil consagrados en el artículo 170, de modo que se garantice la transparencia, la certeza jurídica y la adecuada publicidad de los procesos electorales universitarios.
19. La propuesta de reforma al artículo 10, inciso c), del *Reglamento de elecciones universitarias*, así como al artículo 4, inciso w), del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil*, fue elaborada de manera conjunta con la Br. Kaythleen Guevara Umaña, presidenta del Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU); la Srta. Ximena Araya Bonilla, miembro titular estudiantil del TEU; y el Bach. Christian Zeledón Gamboa, expresidente del TEEU.

ACUERDA

Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional que analice la pertinencia de reformar el artículo 10, inciso c), del *Reglamento de elecciones universitarias* y el artículo 4, inciso w), del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil*, con el fin de fortalecer la autonomía, especialización y seguridad jurídica de los procesos de acreditación de la representación estudiantil universitaria, conforme a las siguientes propuestas:

53 La incorporación del inciso w) al artículo 4 del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* se efectuó durante una sesión de trabajo del Consejo Universitario. Cabe señalar que dicha función no formaba parte del dictamen CR-DIC-00-12 presentado por la Comisión de Reglamentos, lo cual puede constatarse en el acta de la sesión n.º 4637, artículo 9, del 29 de mayo de 2001.

54 Véanse los siguientes artículos de la norma estatutaria: 13, inciso f); 14, inciso f); artículo 24, inciso c); 54; 81, inciso c); 81 bis, inciso ch); 98, inciso c); 169; 173 y 174.

a) Propuesta de reforma al artículo 10, inciso c), del *Reglamento de elecciones universitarias*:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 10. La confección del padrón electoral para cada una de las elecciones universitarias se registrará por las siguientes normas: (...) c) El Tribunal comunicará a los organismos estudiantiles correspondientes el número provisional de delegados estudiantiles que les corresponde. Los organismos estudiantiles tendrán un plazo de diez días hábiles para entregar a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil la nómina de delegados en orden descendente de prioridad, procurando que el número sea mayor que el número estimado, por si este último se incrementa al declarar el padrón definitivo o algún estudiante de la nómina no cumple con los requisitos establecidos. A esta nómina no se le podrán incorporar nuevos nombres posteriormente. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil tendrá un plazo de cinco días hábiles para enviar al Tribunal la nómina de representantes ante la Asamblea. En caso de que un organismo estudiantil no envíe la nómina, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil acreditará la representación estudiantil con base en la última lista que tenga en sus registros.	ARTÍCULO 10. La confección del padrón electoral para cada una de las elecciones universitarias se registrará por las siguientes normas: (...) c) El Tribunal Electoral Universitario comunicará a los organismos estudiantiles correspondientes el número provisional de delegados estudiantiles que les corresponde. Los organismos estudiantiles tendrán un plazo de diez días hábiles para entregar a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil la nómina de delegados en orden descendente de prioridad, procurando que el número sea mayor que el número estimado, por si este último se incrementa al declarar el padrón definitivo o algún estudiante de la nómina no cumple con los requisitos establecidos. A esta nómina no se le podrán incorporar nuevos nombres posteriormente. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil tendrá un plazo de cinco días hábiles para enviar al Tribunal la nómina de representantes ante la Asamblea. En caso de que un organismo estudiantil no envíe la nómina, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil acreditará la representación estudiantil con base en la última lista que tenga en sus registros: <u>al Tribunal Electoral Estudiantil Universitario y al tribunal electoral de la asociación correspondiente la fecha del proceso electoral.</u> <u>El Tribunal Electoral Estudiantil Universitario acreditará a las representaciones estudiantiles en las asambleas de las unidades académicas y la Asamblea Universitaria, en orden descendente de prioridad, procurando que el número de personas acreditadas sea mayor que el número estimado de representación, por si este último se incrementa al declarar el padrón definitivo o alguna persona estudiante de la nómina no cumple con los requisitos establecidos.</u> <u>Esta nómina la comunicará al Tribunal Electoral Universitario y a las unidades académicas.</u> <u>Diez días hábiles antes de la emisión del padrón provisional, el Tribunal Electoral Universitario verificará la última nómina de representaciones estudiantiles acreditada.</u> <u>Posteriormente, diez días hábiles antes de la emisión del padrón definitivo, el Tribunal Electoral Universitario verificará la última nómina de representaciones estudiantiles acreditada.</u>

- b) Propuesta de modificación al artículo 4, inciso w), del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil*:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 4. Funciones de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil: [...] w) Tramitar, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico y el Reglamento de Elecciones Universitarias, la acreditación de los representantes estudiantiles ante las distintas asambleas universitarias.	ARTÍCULO 4. Funciones de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil: [...] w) Tramitar, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico y el Reglamento de Elecciones Universitarias, la acreditación de los representantes estudiantiles ante las distintas asambleas universitarias. <u>Derogado.</u>

EL SR. NICKOLAS GUEVARA DÍAZ indica, antes de concluir, que le llama muchísimo la atención y solicita a los miembros del pleno que le pongan atención a esto, porque hay un elemento que le resultó particularmente interesante, que se refleja en el considerando 13 de la propuesta de miembro y es que, como parte de la investigación realizada para la propuesta, se identificó que la incorporación del artículo w) al artículo 4 del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* se produjo durante una sesión de trabajo del CU y que no formaba parte en realidad del dictamen originalmente presentando por la Comisión de Reglamento, lo cual considera como un guiño a lo que les ha señalado recientemente la Sala Constitucional. Lo anterior se logró identificar gracias al asesor, Lic. David Barquero Castro, y se encuentra en el dictamen en una nota al pie que dice que:

(...) la incorporación del inciso w) al artículo 4 del Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil se efectuó durante una sesión de trabajo del CU, cabe señalar que dicha función no formaba parte del dictamen CR-DIC-00-12 presentado por la Comisión de Reglamentos, lo cual puede consultarse en el acta de la sesión n.º 4637, artículo 9 del 29 de mayo de 2001.

Considera que lo anterior resulta relevante, porque evidencia que la atribución de esta reforma que se propone ni siquiera formó parte del análisis técnico original que se acompañó tras la aprobación de reglamento, lo que refuerza la pertinencia de que el CU redictamine la necesidad, la coherencia y la utilidad de mantener dicha función dentro de las competencias de la ViVE. Solicita muy respetuosamente el apoyo de este CU para trasladar esta iniciativa a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO), de manera que se pueda analizar con mayor detalle y el rigor que corresponde.

Agradece finalmente a la Br. Kaythleen Guevara Umaña, quien fue presidenta del TEEU en el momento de elaboración de la propuesta; a la Srta. Ximena Araya Bonilla, miembro suplente del TEU; y al Br. Christian Zeledón Gamboa, expresidente del TEEU, por sus aportes y su colaboración en la elaboración de esta propuesta de miembro. También, extiende su agradecimiento al Lic. David Barquero Castro, quien es asesor e investigador de la Unidad de Estudios del Centro de Información y Servicios Técnicos, por la asesoría brindada y también por su apoyo técnico durante el proceso de construcción y de fundamentación de esta iniciativa.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ somete a discusión el dictamen.

EL PH. D. SERGIO SALAZAR VILLANEA agradece al Sr. Nickolas Guevara Díaz la presentación de la propuesta de integrante. Le parece que cualquier propuesta que camine en la línea de eliminar la burocracia va bien encaminada, si es un paso innecesario se podría omitir. Señala, a fin de que se tome en cuenta cuando se analice en la CAUCO (se imagina que va para la CAUCO), que es el *Reglamento de elecciones universitarias* y la obligatoriedad de consulta al órgano en cualquier materia electoral, y que cualquier decisión que se adopte en ese sentido y que no cuente con la aprobación del TEU sí tiene que razonarse y votarse calificadamente incluso.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ, al no haber más solicitudes en el uso de la palabra, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Carolina Santamaría Ulloa, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Nickolas Guevara Díaz, Ing. Olman Vargas Zeledón, Srta. María Paula Fonseca Marín, Dr. Francisco Guevara Quiel, Dra. Natalia Solano Meza, Ph. D. Sergio Salazar Villanea y Dr. Keilor Rojas Jiménez.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Araya Leandro y M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6864, artículo 1, celebrada el 16 de diciembre de 2024, aprobó las políticas institucionales que regirán el quinquenio 2026-2030, las cuales fueron publicadas en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 02-2025, del 10 de enero de 2025. En el marco de dichas políticas, el Eje V, denominado “Gobernanza universitaria”, establece en la política 5.2 el compromiso institucional de impulsar reformas de carácter normativo, organizativo, estructural y tecnológico orientadas a la modernización de la Universidad, con el propósito de mejorar la eficiencia y la eficacia del quehacer universitario. Asimismo, en la línea de acción 5.2.2 se enfatiza la necesidad de promover la simplificación de trámites, así como la flexibilización y articulación de la estructura organizativa, como elementos clave para el fortalecimiento integral de la gestión universitaria.
2. El *Reglamento de elecciones universitarias* regula en su artículo 10 los procedimientos relacionados con la integración de los padrones electorales y la acreditación de las representaciones estudiantiles en la Asamblea Universitaria y las asambleas de unidades académicas. Sin embargo, dicha norma atribuye actualmente a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil funciones de acreditación que corresponden a la órbita electoral estudiantil.
3. El artículo 170 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* reconoce el derecho de representación estudiantil en los distintos órganos colegiados universitarios, como manifestación del principio democrático y de participación universitaria.
4. La acreditación de las representaciones estudiantiles constituye un acto de naturaleza eminentemente electoral y propio del movimiento estudiantil, vinculado directamente con la integración de los padrones y el ejercicio de los derechos de participación política estudiantil dentro de la Universidad.
5. El Tribunal Electoral Estudiantil Universitario es el órgano de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica competente en materia electoral estudiantil, encargado de los procesos de acreditación de las representaciones estudiantiles, lo anterior con base en el principio de autoorganización y autonomía del movimiento estudiantil, reconocido tácita y expresamente en la normativa universitaria.
6. El Tribunal Electoral Universitario y el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario comparten la naturaleza de órganos electorales, con competencias diferenciadas pero complementarias, por lo que la comunicación directa entre ambos fortalece la cadena de custodia electoral y reduce el riesgo de errores o desfases en la información.

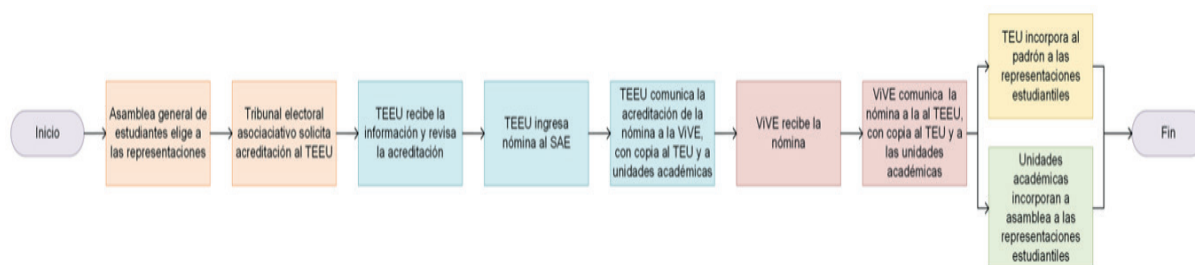
7. Actualmente, el proceso consta de una primera fase, donde el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU) recibe, revisa y acredita en sus sistemas internos las representaciones estudiantiles elegidas por las respectivas asociaciones de estudiantes. El TEEU suministra estos datos a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE) por medio de un módulo dentro del Sistema de Aplicaciones Estudiantiles e informa a la ViVE, al Tribunal Electoral Universitario (TEU), a las unidades académicas correspondientes y al órgano electoral asociativo.

Sin embargo, la mencionada comunicación de representaciones estudiantiles no puede ser aplicada y adoptada por el TEU y las unidades académicas debido a que la redacción del artículo 10 del *Reglamento de elecciones universitarias*, así como el inciso w) del numeral 4 del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* exigen que la ViVE sea el órgano que comunique dicha acreditación, siendo una duplicidad de procesos.

Dicho procedimiento es la segunda fase de la acreditación, donde la ViVE, que carece de potestades para modificar o realizar algún proceso adicional a la nómina enviada por el TEEU, comunica al TEU y a las unidades académicas la nómina acreditada.

Esta duplicidad ha generado, en la práctica, incertidumbre sobre la vigencia temporal de las acreditaciones y dilaciones en la integración oportuna de los padrones.

Figura 1
Proceso actual de acreditación



Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

Figura 2
Proceso actual de emisión de padrones del Tribunal Electoral Universitario

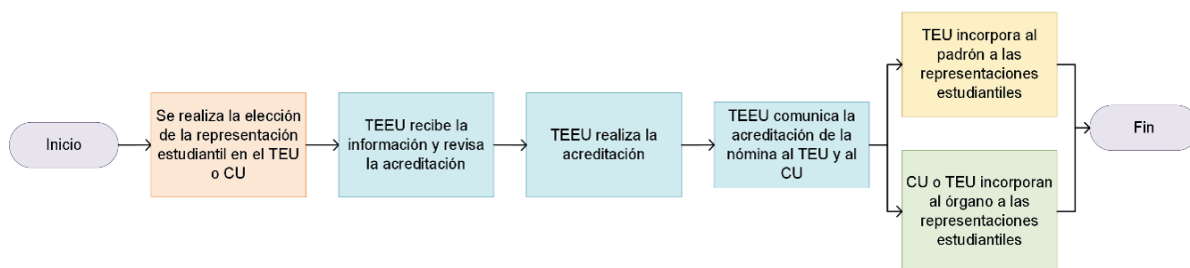


Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

8. El procedimiento vigente genera una fragmentación administrativa entre instancias universitarias y electorales, al recaer actualmente en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE) la acreditación de representaciones estudiantiles en la Asamblea Universitaria y las asambleas de unidades académicas.

En ese sentido se debe rescatar, que el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario ya acredita y comunica de manera directa ante el Tribunal Electoral Universitario y el Consejo Universitario a las representaciones estudiantiles en dichos órganos colegiados, quienes también conforman de manera exoficio los padrones de la Asamblea Universitaria, sin intermediación de la ViVE.

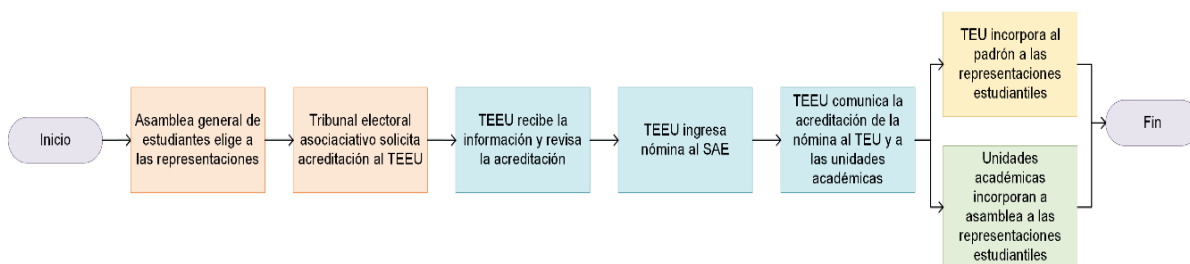
Figura 3
Proceso actual de acreditación de representaciones estudiantiles en el Tribunal Electoral Universitario y el Consejo Universitario



Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

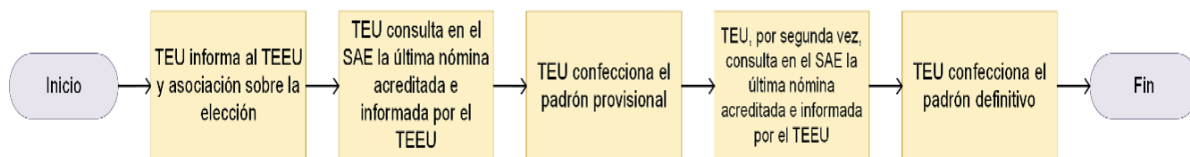
9. Resulta necesario fortalecer los mecanismos de coordinación institucional entre el Tribunal Electoral Universitario, el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario y las asociaciones estudiantiles, con el fin de garantizar mayor seguridad jurídica, actualización permanente de los padrones y certeza en los procesos electorales universitarios.
10. La experiencia acumulada en procesos electorales previos ha evidenciado que la intermediación de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil en la acreditación de representaciones estudiantiles no agrega valor sustantivo al proceso, toda vez que dicha vicerrectoría carece de facultades de verificación, impugnación o modificación de las nóminas remitidas por el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, de modo que se limita a una transmisión mecánica de datos.
11. La actualización periódica y previa de las nóminas de representación estudiantil permite reducir inconsistencias en la integración de los padrones provisionales y definitivos, lo que fortalece los principios de transparencia, publicidad y debido proceso electoral.
12. La presente reforma busca consolidar un modelo más coherente con la autonomía y especialización de los órganos electorales universitarios, al trasladar al Tribunal Electoral Estudiantil Universitario las funciones relacionadas con la acreditación de representaciones estudiantiles y al Tribunal Electoral Universitario la de almacenar las comunicaciones de las representaciones estudiantiles para integrar los padrones, sin la necesidad ni intermediación de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, pues dentro de este proceso únicamente cumple un rol de comunicación.

Figura 4
Proceso de acreditación propuesto



Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

Figura 5
Proceso de emisión de padrones del Tribunal Electoral Universitario propuesto



Fuente: Tribunal Electoral Estudiantil Universitario, 2026.

13. El *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 4638, artículo 1, celebrada el 30 de mayo de 2021. En el marco de dicha aprobación, el Órgano Colegiado incorporó el inciso w) al artículo 4, mediante el cual se asigna a esta vicerrectoría la función de tramitar, conforme a lo dispuesto en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y en el *Reglamento de elecciones universitarias*, la acreditación de las personas representantes estudiantiles ante las distintas asambleas universitarias⁵⁵. Sin embargo, del análisis de las disposiciones contenidas en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, particularmente aquellas relativas a las competencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil⁵⁶, se evidencia la ausencia de una atribución expresa que le confiera la potestad de gestionar dicha acreditación. Esta discordancia normativa sugiere la existencia de una posible inconsistencia contenida en la redacción del artículo 4, inciso w), del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* y la referencia al marco estatutario vigente.
14. La derogación del inciso w) del artículo 4 del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* no implica una disminución de las funciones de esta vicerrectoría, sino una reubicación de tareas que nunca debieron ser de su competencia electoral, lo que le permitirá concentrarse en sus funciones sustantivas de acompañamiento y bienestar estudiantil.
15. El nuevo procedimiento no representa ninguna carga de trabajo adicional al Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU) y al Tribunal Electoral Universitario en tanto elimina una intermediación innecesaria, sin agregar nuevas etapas ni requisitos a los ya ejecutados por el TEEU en la acreditación de la representación estudiantil en la Asamblea Universitaria y las asambleas de unidades académicas, al darle la validez a la comunicación que ya realiza el TEEU originalmente.
16. Resulta necesario adecuar el *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* a las modificaciones planteadas en el *Reglamento de elecciones universitarias*, al eliminar la duplicidad de funciones que generan atrasos y carga adicional en el trabajo de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, que dejarían de corresponderle en materia de acreditación electoral estudiantil.
17. La especialización funcional de los órganos electorales universitarios constituye una garantía para la independencia, objetividad y transparencia de los procesos democráticos internos de la Universidad de Costa Rica.
18. La reforma propuesta se enmarca en el deber constitucional y estatutario de la Universidad de Costa Rica de garantizar procesos democráticos internos transparentes, ágiles y respetuosos de la autonomía de los sectores que la componen, en particular del sector estudiantil como actor fundamental de la comunidad universitaria. El análisis de esta iniciativa deberá llevarse en estricta

55 La incorporación del inciso w) al artículo 4 del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil* se efectuó durante una sesión de trabajo del Consejo Universitario. Cabe señalar que dicha función no formaba parte del dictamen CR-DIC-00-12 presentado por la Comisión de Reglamentos, lo cual puede constatar en el acta de la sesión n.º 4637, artículo 9, del 29 de mayo de 2001.

56 Véanse los siguientes artículos de la norma estatutaria: 13, inciso f); 14, inciso f); artículo 24, inciso c); 54; 81, inciso c); 81 bis, inciso ch); 98, inciso c); 169; 173 y 174.

consonancia con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, particularmente con los principios de representación y participación estudiantil consagrados en el artículo 170, de modo que se garantice la transparencia, la certeza jurídica y la adecuada publicidad de los procesos electorales universitarios.

19. La propuesta de reforma al artículo 10, inciso c), del *Reglamento de elecciones universitarias*, así como al artículo 4, inciso w), del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil*, fue elaborada de manera conjunta con la Br. Kaythleen Guevara Umaña, presidenta del Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU); la Srta. Ximena Araya Bonilla, miembro titular estudiantil del TEU; y el Bach. Christian Zeledón Gamboa, expresidente del TEEU.

ACUERDA

Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional que analice la pertinencia de reformar el artículo 10, inciso c), del *Reglamento de elecciones universitarias* y el artículo 4, inciso w), del *Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil*, con el fin de fortalecer la autonomía, especialización y seguridad jurídica de los procesos de acreditación de la representación estudiantil universitaria, conforme a las siguientes propuestas:

- a) Propuesta de reforma al artículo 10, inciso c), del *Reglamento de elecciones universitarias*:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 10. La confección del padrón electoral para cada una de las elecciones universitarias se registrará por las siguientes normas: (...) c) El Tribunal comunicará a los organismos estudiantiles correspondientes el número provisional de delegados estudiantiles que les corresponde. Los organismos estudiantiles tendrán un plazo de diez días hábiles para entregar a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil la nómina de delegados en orden descendente de prioridad, procurando que el número sea mayor que el número estimado, por si este último se incrementa al declarar el padrón definitivo o algún estudiante de la nómina no cumple con los requisitos establecidos. A esta nómina no se le podrán incorporar nuevos nombres posteriormente. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil tendrá un plazo de cinco días hábiles para enviar al Tribunal la nómina de representantes ante la Asamblea. En caso de que un organismo estudiantil no envíe la nómina, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil acreditará la representación estudiantil con base en la última lista que tenga en sus registros.	ARTÍCULO 10. La confección del padrón electoral para cada una de las elecciones universitarias se registrará por las siguientes normas: (...) c) El Tribunal Electoral Universitario comunicará a los organismos estudiantiles correspondientes el número provisional de delegados estudiantiles que les corresponde. Los organismos estudiantiles tendrán un plazo de diez días hábiles para entregar a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil la nómina de delegados en orden descendente de prioridad, procurando que el número sea mayor que el número estimado, por si este último se incrementa al declarar el padrón definitivo o algún estudiante de la nómina no cumple con los requisitos establecidos. A esta nómina no se le podrán incorporar nuevos nombres posteriormente. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil tendrá un plazo de cinco días hábiles para enviar al Tribunal la nómina de representantes ante la Asamblea. En caso de que un organismo estudiantil no envíe la nómina, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil acreditará la representación estudiantil con base en la última lista que tenga en sus registros: <u>al Tribunal Electoral Estudiantil Universitario y al tribunal electoral de la asociación correspondiente la fecha del proceso electoral.</u>

	<u>El Tribunal Electoral Estudiantil Universitario acreditará a las representaciones estudiantiles en las asambleas de las unidades académicas y la Asamblea Universitaria, en orden descendente de prioridad, procurando que el número de personas acreditadas sea mayor que el número estimado de representación, por si este último se incrementa al declarar el padrón definitivo o alguna persona estudiante de la nómina no cumple con los requisitos establecidos.</u> <u>Esta nómina la comunicará al Tribunal Electoral Universitario y a las unidades académicas.</u> <u>Diez días hábiles antes de la emisión del padrón provisional, el Tribunal Electoral Universitario verificará la última nómina de representaciones estudiantiles acreditada.</u> <u>Posteriormente, diez días hábiles antes de la emisión del padrón definitivo, el Tribunal Electoral Universitario verificará la última nómina de representaciones estudiantiles acreditada.</u>
--	--

b) Propuesta de modificación al artículo 4, inciso w), del Reglamento general de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 4. Funciones de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil: [...] w) Tramitar, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico y el Reglamento de Elecciones Universitarias, la acreditación de los representantes estudiantiles ante las distintas asambleas universitarias.	ARTÍCULO 4. Funciones de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil: [...] w) Tramitar, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico y el Reglamento de Elecciones Universitarias, la acreditación de los representantes estudiantiles ante las distintas asambleas universitarias. <u>Derogado.</u>

ACUERDO FIRME.

A las doce horas y quince minutos, se levanta la sesión.

Dr. Keilor Rojas Jiménez
Director
Consejo Universitario

Transcripción: Katherine Herrera Zúñiga, Unidad de Actas

Diagramación: Shirley Campos Mesén, Unidad de Actas

Coordinación: Carmen Segura Rodríguez, Unidad de Actas

Revisión filológica: Daniela Ureña Sequeira, Asesoría Filológica

NOTAS:

1. *Todos los documentos de esta acta se encuentran en los archivos del Centro de Información y Servicios Técnicos, (CIST), del Consejo Universitario, donde pueden ser consultados.*
2. *El acta oficial actualizada está disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>*

