

ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA



50-2023

Año XLVII

26 de setiembre de 2023

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Gaceta digital disponible en <https://www.cu.ucr.ac.cr>

EN CONSULTA

REFORMA INTEGRAL A LAS REGULACIONES DEL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Acuerdo firme de la sesión ordinaria N.º 6736, artículo 10, celebrada el 21 de setiembre de 2023

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

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

- a) *Reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-7-2020, del 30 de enero de 2020, en el que se subsumieron los pases CDP-P-17-005, del 9 de mayo de 2017, y el Pase CU-7-2019, del 12 de marzo de 2019). Estas regulaciones datan de 1991, posterior a esta fecha se han presentado algunas modificaciones parciales al articulado.
- b) *Revisión del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020). Esta norma fue aprobada en la sesión N.º 2434, artículo 11, del 19 de octubre de 1977; posteriormente, fue modificada parcialmente en 1983.
- c) *Modificación del artículo 5 de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020).
- d) *Análisis de las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988* (Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020).

2. El Consejo Universitario en la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, estableció los siguientes términos en cuanto a la remuneración especial:

1. *Autorizar al señor Rector pagar una remuneración especial hasta de un 30% a dos de sus colaboradores de tiempo completo para laborar en la administración superior (Rectoría).*
2. *La remuneración se calculará como un porcentaje del salario base cuando se trate de un administrativo o de su categoría en régimen académico cuando se trate de personal docente.*
3. *El funcionario nombrado en carácter de colaborador deberá firmar un contrato, por un período de un año, el cual podrá ser renovado por períodos iguales hasta el término del nombramiento del Rector.*
4. *Los funcionarios que se acojan a esta Remuneración Especial y que provengan del sector docente, no podrán disfrutar de la dedicación extraordinaria docente. En el caso de que el funcionario provenga del Sector Administrativo, se le aplica el límite máximo del 55% de conformidad con el Reglamento de dedicación exclusiva.*
5. *Solicitar al señor Rector una normativa sobre las funciones que van a desempeñar dichos colaboradores, acorde al estudio que se elabora en la Rectoría sobre estructura administrativa y de apoyo, a más tardar el treinta de octubre de 1988.*

3. En diciembre 2018 se aprobó la *Ley fortalecimiento de las finanzas públicas*, Ley N.º 9635, que modificó las condiciones

- para el pago de anualidades, la dedicación exclusiva y otros componentes salariales. Posteriormente, la Universidad de Costa Rica inició la homologación, de manera precautoria y hasta el tanto se resuelven las acciones interpuestas, del sistema remunerativo de la Institución según la ley citada. Ante la implementación de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* y las disposiciones contenidas sobre el cálculo y la nominalización del incentivo por anualidad, resultó innecesario continuar la discusión con respecto al establecimiento de un tope para el reconocimiento de las anualidades, dado que el comportamiento de este incentivo en la Universidad varió significativamente.
4. La Sala Constitucional por medio de la sentencia N.º 2019-06935, del 24 de abril de 2019, declaró por mayoría con lugar la acción de inconstitucionalidad que se tramitó con el expediente N.º 16-017965-0007-CO, únicamente en relación con el artículo 11 de la norma citada; en consecuencia, se eliminó el escalafón, pero quedó pendiente la actualización de normativa universitaria.
 5. En marzo de 2021, la Rectoría de la Universidad de Costa Rica conformó una comisión técnica para analizar el modelo salarial universitario (Resolución de Rectoría R-66-2021, del 17 de marzo de 2021), esta comisión presentó en noviembre de 2021 el *Diagnóstico del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica* (oficio R-8454-2021, con fecha del 17 de noviembre de 2021).
 6. La *Ley Marco de empleo público*, Ley N.º 10.159, fue aprobada el 9 de marzo de 2022 y entró en vigor el 10 de marzo de 2023, fecha en la cual también fue promulgado su reglamento. Esta ley *regula las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas (...) de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público, que sea coherente, equitativo, transparente y moderno* (extracto del artículo 1 de la Ley). Los principios presentes en la *Ley Marco de empleo público* son de acatamiento obligatorio para las universidades públicas, las cuales en el marco del régimen de autonomía e independencia administrativas, de organización y gobierno que ostentan tomarán las medidas necesarias para su cumplimiento.
 7. El Consejo Universitario en la sesión N.º 6607, artículo 8, del 23 de junio de 2022, recibió a la Comisión del Régimen de Empleo Superior Universitario (RESU) del Consejo Nacional de Rectores (Conare), la cual presentó la estructura organizacional elaborada a partir de seis procesos institucionales: Área de Gobernanza y Política Estratégica, Área Académica, Área Técnica Estratégica, Área de Vida Estudiantil, Área de Apoyo Académico y Área de Gestión Universitaria.
 8. Para el análisis de los casos se estudiaron, en diferentes momentos, los criterios de la Oficina de Contraloría Universitaria (oficios OCU-R-107-2013, del 17 de setiembre de 2013; OCU-R-080-2017, del 13 de junio de 2017; OCU-R-074-2018, del 2 de julio de 2018; OCU-R-005-I-2019, del 24 de enero de 2019; OCU-R-084-2019, del 21 de junio de 2019; OCU-R-009-2020, del 20 de febrero de 2020; OCU-R-111-2020, del 20 de mayo de 2020; OCU-R-130-2020, del 1.º de julio de 2020; OCU-R-141-2020, del 23 de julio de 2020; OCU-R-176-2020, del 24 de setiembre de 2020; OCU-R-183-2020, del 6 de octubre de 2020; OCU-R-195-2021, del 28 de setiembre de 2021; OCU-R-224-A-2021, del 1.º de noviembre de 2021, y OCU-R-027-A-2022, del 24 de enero de 2022), de la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-1210-2019, del 13 de diciembre de 2019, y Dictamen OJ-475-2020, del 1.º de julio de 2020), de la Oficina de Planificación Universitaria (oficios OPLAU-1227-2019, del 20 de diciembre de 2019, y OPLAU-347-2020, del 18 de junio de 2020) y de la Oficina de Recursos Humanos (oficio ORH-3689-2020, del 30 de setiembre de 2020). Además, se tomaron en cuenta los resultados de la *Encuesta de salarios para la Universidad de Costa Rica 2014*, elaborada por la Dra. Violeta Pallavicini, la Mag. Gabriela González y el Lic. Freddy Rojas; así como los informes de la Comisión para el análisis del Sistema de Administración de Salarios (2015 y 2016), y el estudio *Análisis de la desigualdad salarial y una propuesta de racionalización*, presentado por el Dr. Adolfo Rodríguez Herrera.
 9. Se recibió en la comisión a diferentes especialistas entre los cuales se encuentran: el Dr. Mauricio Castro Méndez, el Dr. Miguel Román Díaz y la Licda. Cristina Viquez Cerdas, docentes de la Facultad de Derecho; el Lic. Mario Alexis Mena Mena, la MBA Conchita Fonseca Monge, la MBA Giselle Valerio Sandí y la Licda. Adriana Espinoza Paniagua, de la Oficina de Recursos Humanos; el Lic. Rodrigo Arias López y el Dr. Maikol Solís Chacón del Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA); el MBA Johnny Badilla Bolaños, de la Oficina de Contraloría Universitaria, y el Sr. Osvaldo Madriz Ramírez, especialista en Derecho Laboral.
 10. El Consejo Universitario es el encargado de definir y regular el esquema salarial del personal académico, tal y como lo hizo en las *Regulaciones al régimen salarial académico*; no obstante, el determinar un monto en específico es competencia de la Administración, la cual con apoyo de los estudios actuariales y de mercado correspondientes debe asegurar la competitividad de los salarios, así como la sostenibilidad del régimen.

11. El 25 de enero de 2023, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes acordó conformar tres equipos de trabajo para abordar los siguientes temas: Valoración de puestos como exclusivos y excluyentes, evaluación del desempeño laboral y el régimen salarial del personal académico.
12. El Consejo Universitario en la sesión N.º 6679, artículo 5, del 7 de marzo de 2023 acordó: *autorizar a la Rectoría para que vía resolución defina, como medida excepcional, un sistema salarial global transitorio para el personal universitario (docente y administrativo) que ingrese a partir del 10 de marzo de 2023. Ese sistema salarial se mantendrá hasta que, el Consejo Universitario apruebe las reformas normativas requeridas.* En atención a este acuerdo, la Rectoría promulgó la Resolución de Rectoría R-81-2023, con fecha del 20 de abril de 2023.
13. En la sesión extraordinaria N.º 6683, artículo 2, del 9 de marzo de 2023, el Consejo Universitario declaró que *los puestos administrativos incluidos en todas las clases ocupacionales, así como los puestos docentes de la Universidad de Costa Rica cumplen funciones exclusivas, excluyentes y esenciales para el cumplimiento de los fines que tiene como institución de cultura superior.*
14. En la sesión N.º 6695, artículo 3, del 4 de mayo de 2023, el Consejo Universitario acordó solicitar a la Administración que presente ante ese órgano:
 1. *Los estudios actuariales correspondientes a la propuesta de estructura salarial docente discutida en la comisión de trabajo que valora la implementación de la Ley Marco de empleo público, con el objetivo de que el Consejo Universitario pueda proceder con las reformas reglamentarias respectivas. Los estudios actuariales deben ser entregados a más tardar el 26 de mayo del presente año.*
 2. *La propuesta salarial administrativa con sus respectivos estudios actuariales, a más tardar el 9 de junio de 2023.*
15. La estructura propuesta busca simplificar el esquema de remuneración de la Universidad y evitar ambigüedades en las normas que puedan inducir a una interpretación errónea. Para el análisis de esta materia se utilizó como insumo la planilla de octubre de 2022, la información correspondiente al puntaje en Régimen Académico (docentes en interinato y en régimen), el comportamiento con respecto al ascenso en Régimen Académico, datos salariales del mercado nacional e internacional del personal universitario y los criterios jurídicos correspondientes.
16. A partir del análisis de la reforma propuesta, se identificó la necesidad de reformar la siguiente normativa:
 - a) *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.*
 - b) *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.*
 - c) *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica.*
 - d) *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica.*
 - e) *Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios.*
 - f) *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República.*
 - g) *Reglamento de licencia sabática para los profesionales de la Universidad de Costa Rica.*
 - h) *Acuerdo de la sesión N.º 3487, artículo 8, con respecto a la remuneración especial docente.*
 - i) *Reglamento de Régimen académico y servicio docente.*
 - j) *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio de la Universidad.*
 - k) *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica.*
 - l) *Reglamento que regula el nombramiento adicional al tiempo completo del personal universitario.*
17. La política salarial de la Universidad de Costa Rica debe asegurar la atracción (estudiantes y jóvenes docentes con alto potencial académico), así como la retención del personal académico en la Universidad de Costa Rica. El régimen actual está basado en las categorías académicas definidas en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, el *Perfil de competencias genéricas* para el profesorado de la Universidad de Costa Rica aprobado en la sesión N.º 4932, del 16 de noviembre de 2004 y en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.
18. Se requiere un nuevo régimen salarial sencillo y preciso que acoja los principios de la *Ley Marco de empleo público*, se adapte a las necesidades y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica, permita valorar y reconocer al personal docente que continuamente desarrolla un trabajo de excelencia y aporta en los campos de la docencia, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la construcción del conocimiento y su difusión. Dado lo anterior, el régimen salarial debe regular las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de Dirección utilizando como referencia el mérito académico, por lo que es indispensable que el Régimen Académico esté sustentado por las actividades sustantivas, así como por el servicio a la Institución por medio de la participación en

- órganos colegiados y en puestos de Dirección, por lo que se hace necesario incorporar ajustes al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
19. El artículo 176 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que 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*.
 20. El artículo 42 de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* dispone que el límite a las remuneraciones totales en la función pública 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. Aunado a lo anterior, la *Ley Marco de empleo público* establece que el salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública, el cual fue definido por la Autoridad Presupuestaria (MH-STAP-ACDO-0358-2023, del 21 de mayo de 2023) en ₡5.565.000,00. En ese orden de ideas, cabe considerar que el artículo 37 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que el rector de la Universidad de Costa Rica es el funcionario académico de más alta jerarquía ejecutiva.
 21. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* señala que las Facultades constituyen las máximas unidades académicas en cada Área (artículo 78), los decanos y las decanas son quienes dirigen y representan a las Facultades (artículo 88), es decir, son la figura de mayor jerarquía en las máximas unidades académicas, por lo que ejercen como superior jerárquico de las personas funcionarias y autoridad con respecto a los estudiantes (artículo 94). Además, al ser una figura académica insigne, los requisitos de ese cargo son un referente para asumir otros cargos de autoridad universitaria (artículos 92, 103, 104, y 126).
 22. Se reconoce que se han tomado acciones para abordar la problemática del interinato y no se estima conveniente una institucionalización de esa condición, por lo que se proponen dos escalas salariales independientes. Cuando la población interina ingrese a formar parte de Régimen Académico; se le trasladará a la categoría correspondiente, tomando en cuenta el puntaje alcanzado y los otros requisitos adicionales dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
 23. Para las diferentes categorías y escalas propuestas, se estimó la cantidad de personas que recibirían un salario superior o inferior al que eventualmente podría obtenerse del régimen salarial propuesto (desagregada por género). Estos datos permitieron realizar un análisis sobre las diferentes alternativas de transición, la distribución de la población y las posibilidades de crecimiento del personal académico.
 24. Se requiere una escala para el personal interino cuya titulación máxima es bachillerato para las disciplinas en las cuales la titulación de grado máxima es el bachillerato, por lo que las unidades académicas incorporan personal con ese grado académico.
 25. El sistema pretende promover y potenciar el desarrollo académico, lo cual implica revisar los criterios de evaluación dispuestos reglamentariamente y asegurar que las diferencias entre las escalas se reflejen en los perfiles de las categorías docentes incluidos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, y de la misma forma para los puestos de las autoridades universitarias, de acuerdo con los factores relevantes del cargo y las responsabilidades asociadas.
 26. Se estimó que para el mercado internacional resulta de interés atraer al personal académico que se encuentra en las categorías superiores –mayor mérito académico–; por ello, sus salarios deben ser competitivos en ese mercado, en tanto las otras categorías se comparan con el mercado nacional.
 27. La propuesta fue presentada ante la Comisión de Régimen Académico, el Consejo Académico de Áreas, el Sistema de Estudios de Posgrado, el Consejo de Área de Sedes Regionales ampliado, la Junta Directiva del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica y en las facultades de Ciencias Agroalimentarias, Ciencias, Educación, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Odontología, Ingeniería, Microbiología, Letras y Farmacia.
 28. El personal académico que asume puestos docente-administrativos se enfoca en la gestión universitaria y no en actividades académicas que le permitirían crecer en Régimen Académico, razón por la cual se debe crear estrategias que compensen esa situación.
 29. La reforma planteada implica ajustes presupuestarios, por lo que se requiere determinar el momento a partir del cual el personal académico podrá trasladarse del esquema de salario compuesto al Régimen Salarial Académico y las condiciones para ello, en tanto no será posible realizar un reconocimiento salarial de manera retroactiva.
 30. El artículo 8 del *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República* alude a algunos componentes salariales, tales como pasos académicos, anualidad y escalafón, que ya no formarán parte de la estructura salarial.
 31. Los artículos 34, 34, 35 y 49 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio* requieren ser actualizados con respecto a los términos de los contratos de dedicación exclusiva de la población exbecaria.

32. Los artículos 4, 15, 17, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, los transitorios 1 y 2 del capítulo VIII y el transitorio del capítulo IX del *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* requieren ser actualizados para ajustarlos a lo dispuesto en la *Ley Marco de empleo público* sobre la imposibilidad de establecer incentivos salariales adicionales al salario; se requiere reformar algunos de los términos de la norma (salario base, escalafón, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria), así como incorporar los mecanismos de traslado de un régimen salarial a otro y generar las disposiciones transitorias requeridas para su implementación.
33. Existe personal con amplia trayectoria, por lo que se requiere la búsqueda de iniciativas para motivar la producción académica de quienes han alcanzado la escala máxima en el Régimen Académico.
34. El artículo 42 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* introduce a la figura del secretario de la Rectoría, comúnmente denominado “secretario académico”, puesto que asume una coordinación entre la Rectoría y las otras instancias universitarias en temas académicos; este cargo no forma parte de la escala administrativa, así que se estima conveniente incluirlo en la reforma propuesta.
35. La implementación de un nuevo esquema de remuneración para el personal académico requiere el planteamiento de disposiciones que permitan determinar los mecanismos de movilidad entre el nuevo régimen y el existente (asociado con la actualización de puntaje cuando esto implica un cambio entre las categorías y escalas). En este sentido, el traslado de un régimen a otro no puede implicar un perjuicio de la condición salarial actual de la persona docente universitaria.
36. El nuevo esquema, a la luz de la *Ley Marco de empleo público*, parte de una única remuneración, sin incentivos como anualidad, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria, reconocimientos regionales, entre otros. No obstante, deben tomarse medidas ante lo que implica a nivel personal e institucional el cese de algunos de estos beneficios, lo cual será considerado en las propuestas de reforma correspondientes.
37. Una reforma basada en el reconocimiento del mérito requiere analizar los mecanismos de evaluación del mérito y la operación de la Comisión de Régimen Académico por los efectos directos que tendrá en las condiciones salariales del personal académico. Adicionalmente, debe revalorizarse la acción social dentro del modelo de Régimen Académico, la participación en órganos colegiados, la contribución a las sedes regionales y el asumir puestos de Dirección y de servicio; todos estos aspectos deberán ser estudiados en el *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente*.
38. El Consejo Universitario tiene la responsabilidad de tomar, en el marco de sus competencias, las decisiones necesarias para el cumplimiento de los fines y propósitos de la Universidad de Costa Rica y su sostenibilidad; por ello, en la reunión del jueves 31 de agosto de 2023, el Dr. Pedro Méndez Hernández, secretario académico de la Rectoría, presentó las proyecciones presupuestarias realizadas a partir del esquema propuesto y manifestó que, desde el punto de vista presupuestario, la implementación del Régimen Salarial Académico es viable.

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 reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*: **(Véase en la página 7)**.
2. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de reforma al artículo 8 del *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República*: **(Véase en la página 11)**.
3. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de reforma a los artículos 34, 35 y 49 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio*: **(Véase en la página 12)**.
4. Realizar un pase a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) para que reforme integralmente las *Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios*, tomando en consideración las disposiciones de la *Ley Marco de empleo público*.
5. Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) la revisión general del *Reglamento de vacaciones* para determinar si requieren realizar reformas normativas como resultado de la *Ley Marco de empleo público*.
6. Elaborar un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) para que revise y actualice las disposiciones de los títulos II y III del *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica* de acuerdo con lo establecido en la *Ley marco de empleo público*.

7. Solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) que:
 - 7.1. Construya los perfiles asociados con los cargos de autoridades universitarias, de manera tal que se determinen los factores relevantes del cargo y las responsabilidades asociadas.
 - 7.2. Se estudie, en el marco de las reformas al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* que son objeto de análisis en la Comisión, lo siguiente:
 - a) La posibilidad de otorgar puntaje a quienes asumen cargos de Dirección académico-docente, debido al conocimiento y la experiencia que adquieren sobre las normas y procesos universitarios.
 - b) Los requisitos dispuestos por categorías y escalas, tomando en consideración la necesidad de generar incentivos para el personal de las sedes regionales, la participación en diversos órganos (comisiones de acción social, investigación, docencia, entre otros espacios).
8. Solicitar a la Administración una propuesta de reforma integral al *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* de acuerdo con lo dispuesto en la *Ley Marco de empleo público*.
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.

ACUERDO FIRME.

REFORMA INTEGRAL A LAS REGULACIONES DEL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

ARTÍCULO 1. Definición y principios

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

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

ARTÍCULO 2. Salario del personal académico

El salario del personal académico se determinará utilizando 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 debe cumplir para asumir este cargo se utilizan como referencia para otros puestos de dirección superior.

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

Docente en interinato

Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1**	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2***	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3****
Interino Bachiller	-	18	19	20	21
Interino 1	-	20	21	22	23
Interino 2	45	25	26	27	28
Interino 3	75	30	31	32	33

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

** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 50 kilómetros y hasta 150 kilómetros.

*** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 150 kilómetros y hasta 250 kilómetros.

**** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 250 kilómetros.

Docente en régimen académico

Categoría	Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1**	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2***	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3****
Instructor	Instructor	-	25	26	27	28
Adjunto	Adjunto	36	35	36	37	38
Asociado	Asociado 1	54	50	51	52	53
	Asociado 2	63	53	54	55	56
	Asociado 3	72	56	57	58	59
	Asociado 4	81	59	60	61	62

Categoría	Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1**	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2***	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3****
Catedrático	Catedrático 1	90	79	80	81	82
	Catedrático 2	99	82	83	84	85
	Catedrático 3	111	87	88	89	90
	Catedrático 4	126	94	95	96	97
	Catedrático 5	144	103	104	105	106

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

** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 50 kilómetros y hasta 150 kilómetros.

*** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 150 kilómetros y hasta 250 kilómetros.

**** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 250 kilómetros.

El salario con desarraigo se otorgará solo cuando no haya sido posible localizar personal docente de la región que posea las competencias académicas y profesionales requeridas para el puesto, demostrado mediante convocatoria pública, por lo que se nombrará a una persona que se traslade a la sede. El cumplimiento de estas condiciones deberá ser verificado cada vez que se renueve el nombramiento.

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.

ARTÍCULO 3. Salario de autoridades universitarias

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

Cargo	Correspondencia con el salario del Decano (%)
Directora o director de departamento, directora o director de programa de posgrado y coordinador o coordinadora general de sede y director o directora de recinto	75
Directora o director de unidad académica y unidad académica de investigación	90
Decana o decano de facultad, directora o director de sede y decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado	100
Secretaría académica*	105
Vicerrectora o vicerrector	110
Miembro del Consejo Universitario	112
Directora o director del Consejo Universitario	115
Rectora o rector	120

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

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

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

La persona docente que participe directamente en actividades financiadas parcial o totalmente con fondos externos a la Universidad de Costa Rica podrá recibir un pago por las funciones adicionales asumidas en esas actividades.

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

ARTÍCULO 5. Actualización del salario

El salario del RSA podrá ser actualizado tomando en cuenta las variaciones en el costo de vida y el poder adquisitivo, la situación económica de Costa Rica, la relación del nivel de endeudamiento con respecto al Producto Interno Bruto, el contexto presupuestario o financiero de las instituciones estatales en aras de la sostenibilidad y responsabilidad en la gestión de los recursos financieros y 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; lo anterior, de acuerdo con la legislación nacional vigente.

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

La persona docente que se encuentre en salario compuesto y presente alguna variación en su puntaje que implique un ascenso entre las escalas en el RSA será trasladada de régimen salarial, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria y este movimiento no menoscabe su condición salarial actual. Si el salario compuesto que recibe la persona docente es superior al salario en el RSA, su salario será recalculado bajo el esquema compuesto y será trasladado a la escala correspondiente en el RSA con ese monto, el cual mantendrá hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare.

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

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

La persona docente en condición de interinato que se encuentre en salario compuesto y presente alguna variación en su puntaje que implique un ascenso entre las escalas en el RSA será trasladada de régimen salarial, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria y este movimiento no menoscabe su condición salarial actual. Si el salario compuesto que recibe la persona docente es superior al salario en el RSA, su salario será recalculado bajo el esquema compuesto y será trasladada a la escala correspondiente en el RSA con ese monto, el cual mantendrá hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare.

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

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

Cuando la persona docente finaliza su periodo como autoridad universitaria, regresará a su salario compuesto si este es superior al establecido en el RSA, según su categoría en Régimen Académico, sin percibir un ajuste salarial hasta que el salario correspondiente bajo el RSA alcance su salario compuesto. Caso contrario, será trasladada a la categoría correspondiente en el RSA, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria. La nueva condición salarial se reconocerá una vez que sea consolidado el traslado de régimen salarial.

TRANSITORIO 4. Anualidad

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

Cuando la persona trabajadora ingresa por primera vez o retorna a laborar a la Universidad (siempre que haya laborado en el sector público), puede solicitar el reconocimiento del beneficio de anualidad correspondiente a los periodos servidos en otras instituciones del Estado. La persona interesada presentará ante la Oficina de Recursos Humanos los requisitos y documentación para determinar las anualidades y el monto que deben reconocerse, de conformidad con la normativa interna y la legislación aplicable a la Universidad.

TRANSITORIO 5. Sobre la dedicación exclusiva

El personal académico que actualmente pertenece al régimen de dedicación exclusiva mantendrá esa condición hasta la conclusión del respectivo contrato, siempre y cuando se cumplan los compromisos asumidos en el contrato. Estos contratos no podrán ser renovados y podrán ser terminados anticipadamente a solicitud de la persona docente, con el correspondiente rebajo en su salario compuesto.

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

1. Cuando el salario compuesto sea superior al salario correspondiente en el RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva hasta que el salario en el RSA alcance al salario compuesto.

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

En el caso de los contratos de dedicación exclusiva suscritos por personas becarias, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato.

TRANSITORIO 6. Sobre la remuneración extraordinaria

El personal académico que actualmente recibe una remuneración extraordinaria mantendrá ese beneficio hasta la conclusión del respectivo contrato o se traslade del régimen de salario compuesto al RSA. Estos contratos no podrán ser renovados.

TRANSITORIO 7. Sobre los reconocimientos regionales

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

TRANSITORIO 8. Estrategia para el traslado del salario compuesto al RSA

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

Esta estrategia considerará un abordaje equitativo entre las áreas académicas y las sedes regionales, así como la perspectiva de género. Con base en lo anterior, se priorizará el traslado del personal docente con un salario compuesto inferior al salario correspondiente en el RSA; asimismo, se recomienda tomar acción con respecto al personal que:

1. Posee un puntaje superior a 144 y cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA, comenzando por las personas con mayor puntaje.
2. Devenga un salario compuesto inferior al salario en este régimen, que posee un puntaje superior al de su categoría,

pero que aún no cumple alguno de los requisitos dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. En este caso se valorará el traslado del personal docente a la categoría correspondiente en el RSA.

3. Reciba un pago asociado a un beneficio contractual o reconocimiento regional, quien, una vez concluido el contrato respectivo, perciban una disminución en sus condiciones salariales.
4. Ejerce un cargo con funciones docentes-administrativas cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA.
5. Durante 2023 tuvo alguna variación en el puntaje y este cambio implicó un ascenso en algunas de las escalas definidas en el RSA correspondiente (docente en interinato o en Régimen Académico). Esto no implicará un pago retroactivo, sino una actualización del régimen salarial aplicable.

La Administración deberá presentar al Consejo Universitario informes semestrales sobre el proceso de transición de un régimen salarial a otro. ■

**PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 8 DEL REGLAMENTO PARA LA
RECONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO PARA LOS DIFERENTES
REGÍMENES DE PENSIONES Y JUBILACIONES DE LA REPÚBLICA**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 8. A las personas jubiladas que laboraron para la Universidad de Costa Rica al ser contratadas, se les aplicará, para efectos salariales, el salario base de la categoría en Régimen Académico que tenían al momento de su jubilación, así como los pasos académicos actualizados a la fecha de su contratación.</p> <p>Para efectos de anualidad y de escalafón, solo se considerará el tiempo servido a partir del nuevo contrato.</p> <p>A las personas jubiladas de las otras instituciones miembros del CONARE se les aplicará, para efectos salariales, la última categoría obtenida al momento de su jubilación, con la equivalente del Régimen académico de la Universidad de Costa Rica, según los convenios con CONARE.</p>	<p>ARTÍCULO 8. A las personas jubiladas que laboraron para la Universidad de Costa Rica al ser contratadas, se les aplicará, para efectos salariales, el salario base de la categoría en Régimen Académico que tenían al momento de su jubilación, así como los pasos académicos actualizados a la fecha de su contratación.</p> <p>Para efectos de anualidad y de escalafón, solo se considerará el tiempo servido a partir del nuevo contrato.</p> <p>A las personas jubiladas de las otras instituciones miembros del CONARE se les aplicará, para efectos salariales, la última categoría obtenida al momento de su jubilación, con la equivalente del <i>Régimen académico de la Universidad de Costa Rica</i>, según los convenios con CONARE.</p>

**PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 34, 35 Y 49 DEL
REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE BENEFICIOS PARA EL MEJORAMIENTO ACADÉMICO
EN EL EXTERIOR DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN SERVICIO**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 34. OBLIGACIONES CONTRACTUALES AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS</p> <p>Al concluir el período de la beca, la persona exbecaria deberá cumplir con los siguientes compromisos contractuales:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Iniciar el cumplimiento de su compromiso laboral con la Universidad correspondiente a tres años de servicio por cada año de beca. b. Iniciar con el reintegro del 20% de la totalidad de la beca un año después de haberse incorporado a sus labores en la Universidad, excepto aquellas personas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 35. En casos justificados a juicio de la OAIICE, podrá ampliarse hasta por un año más el plazo para iniciar el reintegro. La recuperación de fondos podrá efectuarse antes del plazo previsto, por solicitud de la persona exbecaria. <p>La persona exbecaria firmará un contrato con la Rectoría, por medio del cual se le asignará una remuneración temporal, de acuerdo con el grado académico obtenido; esto, con el objetivo de mejorar su ingreso al reincorporarse a la Institución, hasta tanto ascienda en régimen académico o alcance la categoría que se tomó de referencia para dicha remuneración. Este contrato será improrrogable por un período máximo de cinco años si el título obtenido es un doctorado y de tres si es una maestría o especialidad; los períodos anteriores contemplan los dos años de profesor invitado. Para el cálculo de la anualidad se considerará la remuneración temporal.</p> <p>Para los funcionarios administrativos, se aplicará lo relativo a incentivos salariales por méritos académicos según lo dispuesto en el <i>Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica</i>.</p>	<p>ARTÍCULO 34. OBLIGACIONES CONTRACTUALES AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS</p> <p>Al concluir el período de la beca, la persona exbecaria deberá cumplir con los siguientes compromisos contractuales:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Iniciar el cumplimiento de su compromiso laboral con la Universidad correspondiente a tres años de servicio por cada año de beca. b. Iniciar con el reintegro del 20% de la totalidad de la beca un año después de haberse incorporado a sus labores en la Universidad, excepto aquellas personas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 35. En casos justificados a juicio de la OAIICE, podrá ampliarse hasta por un año más el plazo para iniciar el reintegro. La recuperación de fondos podrá efectuarse antes del plazo previsto, por solicitud de la persona exbecaria. <p>La persona exbecaria firmará un contrato con la Rectoría, por medio del cual se le asignará una remuneración temporal, de acuerdo con el grado académico obtenido; esto, con el objetivo de mejorar su ingreso al reincorporarse a la Institución, hasta tanto ascienda en régimen académico o alcance la categoría que se tomó de referencia para dicha remuneración. Este contrato será improrrogable por un período máximo de cinco años si el título obtenido es un doctorado y de tres si es una maestría o especialidad; los períodos anteriores contemplan los dos años de profesor invitado. Para el cálculo de la anualidad se considerará la remuneración temporal.</p> <p>Para los funcionarios administrativos, se aplicará lo relativo a incentivos salariales por méritos académicos según lo dispuesto en el <i>Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica</i>.</p>
<p>ARTÍCULO 35. CONDONACIÓN DEL REINTEGRO</p> <p>La persona exbecaria que se comprometa a trabajar bajo el Régimen de Dedicación Exclusiva de la Institución, podrá acogerse al beneficio de condonación de la deuda, mientras se mantenga esta condición.</p>	<p>ARTÍCULO 35. CONDONACIÓN DEL REINTEGRO</p> <p>La persona exbecaria que se comprometa a trabajar bajo el Régimen de Dedicación Exclusiva de con la Institución; podrá acogerse al beneficio de condonación de la deuda, mientras se mantenga esta condición.</p>
<p>ARTÍCULO 49. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN FUTURA DE SERVICIOS CUANDO MEDIE UNA RESERVA DE PLAZA</p> <p>En el caso de que medie una reserva de plaza de una unidad académica, se estimará el valor del contrato considerando la sumatoria de los salarios que hubiese percibido el oferente con reserva de plaza durante la vigencia del contrato, para lo cual se tomará como referencia el salario base de un profesor interino licenciado al momento de suscribir el contrato; asimismo, en estos casos el contrato se llamará: “Contrato de prestación futura de servicios con reserva de plaza”. En caso de incumplimiento, la persona que suscribió el contrato le pagará a la Universidad la totalidad del valor del contrato, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.</p>	<p>ARTÍCULO 49. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN FUTURA DE SERVICIOS CUANDO MEDIE UNA RESERVA DE PLAZA</p> <p>En el caso de que medie una reserva de plaza de una unidad académica, se estimará el valor del contrato considerando la sumatoria de los salarios que hubiese percibido el oferente con reserva de plaza durante la vigencia del contrato, para lo cual se tomará como referencia el salario base <u>base</u> de un profesor interino licenciado al momento de suscribir el contrato; asimismo, en estos casos el contrato se llamará: “Contrato de prestación futura de servicios con reserva de plaza”. En caso de incumplimiento, la persona que suscribió el contrato le pagará a la Universidad la totalidad del valor del contrato, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.</p>