



# ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

## RESOLUCIÓN DE RECTORÍA R-863-2024

### APLICACIÓN Y ESCALA DEL SALARIO GLOBAL EN EL SECTOR ADMINISTRATIVO

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

#### RESULTANDO:

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

Los objetivos encomendados a dicha comisión fueron los siguientes:

- *Analizar, desde una perspectiva técnica e interdisciplinaria, el actual modelo salarial de la Universidad y determinar las principales causas de las desigualdades que existen en materia de remuneraciones.*
- *Generar escenarios, a partir de insumos técnicos, que permitan a la administración proponer una nueva estructura orientada bajo los siguientes principios: equidad, competitividad, gestión del desempeño y sostenibilidad financiera.*

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

1. *La remuneración del personal de la Universidad deberá ser capaz de atraer y retener, en el contexto costarricense, a*

*aquellas personas que, por su calidad y calificación, resulten idóneas para el cumplimiento de las funciones de la institución.*  
(...)

4. *La carrera académica del recurso humano universitario debe ser reconocida con criterios adecuados, que estimulen un constante desarrollo profesional.*

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

**CUARTO.** En el transcurso de tal proceso, la *Ley Marco de empleo público (LMEP)* fue aprobada por la Asamblea Legislativa de nuestro país el 7 de marzo de 2022, y se publicó en el *Alcance Digital n.º 50*, del diario oficial *La Gaceta n.º 46*, del 9 de marzo de 2023.

Dicho cuerpo normativo empezó a regir a partir del 10 de marzo de 2023. El objetivo de esta ley es crear un marco legal general que regule las relaciones estatutarias entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, así como establecer un salario único para los puestos que coincidan en condiciones de trabajo, eficiencia, puesto, jornada y situaciones laborales.

**QUINTO.** A través del acuerdo adoptado por el Consejo Universitario, en el artículo 5 de la sesión n.º 6679, celebrada el 7 de marzo de 2023, se autorizó a la Rectoría emitir, como medida excepcional, una resolución que definiese un sistema salarial global transitorio para el personal universitario (docente

y administrativo) que ingresara a laborar a la Universidad de Costa Rica, a partir del 10 de marzo de 2023.

**SEXTO.** Mediante el oficio CU-340-2023, se comunicó el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en la sesión extraordinaria n.º 6683, celebrada el 9 de marzo de 2023, artículos 1 y 2. En dicho acuerdo, se estableció:

1. *Declarar que los puestos administrativos incluidos en todas las clases ocupacionales, así como los puestos docentes de la Universidad de Costa Rica cumplen funciones exclusivas, excluyentes y esenciales para el cumplimiento de los fines que tiene como institución de cultura superior.*
2. *Instar a la Rectoría a:*
  - 2.1. *Operacionalizar, vía resolución, lo que corresponda sobre el acuerdo anterior.*

**SÉPTIMO.** Por medio de la Resolución R-41-2023, esta Rectoría señaló la exclusión del personal universitario, con respecto a las disposiciones dictadas por el Mideplan en materia de empleo público. En esa línea, se indicó que la Universidad se encuentra plenamente facultada para construir sus propias familias de puestos y definir su sistema de remuneración de la función pública; por lo cual, se procedería con la operacionalización de las acciones debidas –dentro del marco de sus competencias– según los principios rectores de la *Ley Marco de empleo público* (LMEP), en tanto estos sean compatibles con los principios constitucionales y la autonomía universitaria.

**OCTAVO.** El 20 de abril de 2023 la Rectoría emitió la Resolución R-81-2023, la cual estableció una escala de salario global transitorio tanto para el sector docente como para el sector administrativo de nuestra Institución.

**NOVENO.** Posteriormente, por medio de la Resolución R-326-2023 se modificó el ámbito de aplicación de la Resolución R-81-2023, adecuándolo al contenido del transitorio XI de la *Ley Marco de empleo público*. Además, se subsanó la omisión incurrida en la Resolución R-81-2023, para establecer que los nuevos nombramientos o movimientos en propiedad, interinos, de confianza o de alta jerarquía, del personal que actualmente labora para el sector público o que haya salido del sector público sin que se rompiera su continuidad laboral, puedan optar por el salario global transitorio.

**DÉCIMO.** Con el objetivo de ejecutar y operacionalizar el *Reglamento de régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (en adelante RRSA) aprobado por el Consejo Universitario el pasado 14 de diciembre de 2023, la Rectoría emitió la Resolución R-116-2024, la cual estableció las reglas y el mecanismo de traslado, del régimen de salario compuesto al régimen salarial académico para el sector docente.

Tal acto derogó la Resolución R-45-2024 de las ocho horas del día quince de febrero de 2024, que a su vez había derogado parcialmente la Resolución de Rectoría R-81-2023, de las

ocho horas del día veinte de abril del año dos mil veintitrés, únicamente en el punto cuatro de su parte dispositiva, a través del cual se estableció la escala del salario global transitorio del sector docente de la Universidad de Costa Rica.

**DÉCIMO PRIMERO.** A través de la Resolución R-117-2024 del 8 de mayo de 2024, publicada en el Alcance 31-2024, de *La Gaceta Universitaria*, la Rectoría estableció el mecanismo de traslado del régimen de salario compuesto al régimen de salario global de la Universidad de Costa Rica. Además, con el objetivo de concentrar en un solo acto administrativo de alcance general todas las disposiciones de salario global del sector administrativo, se consignó en dicha resolución la escala de salario global transitorio que se encontraba hasta entonces establecida en la Resolución de Rectoría R-81-2023, de las ocho horas del día veinte de abril del año dos mil veintitrés.

**DÉCIMO SEGUNDO.** Con el oficio identificado como Externo-CU-1913-2024 del 8 de noviembre de 2024, la Rectoría recibió el estudio actuarial titulado *Estudio actuarial sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica bajo la Ley Marco del Empleo Público n.º 10159*, el cual fue realizado por el Dr. Maikol Solís Chacón, el M.Sc. Esteban Bermúdez Aguilar y el Bach. Luis Juárez Potoy, todos de la Escuela de Matemática de la Universidad de Costa Rica.

Este documento representa el estudio actuarial técnico que sirvió de sustento para establecer los montos salariales de la escala de salario global definitiva que se establece en esta resolución.

**DÉCIMO TERCERO.** Por medio del oficio CNR-984-2024 del 15 de noviembre de 2024, el CONARE remitió a la Universidad de Costa Rica los siguientes documentos: *Marco técnico orientador para la implementación del sistema de gestión del talento humano del régimen de empleo superior universitario* y la *Escala Salarial Global del Sistema Régimen de Empleo Superior Universitario*, ambos elaborados por la Comisión de Régimen de Empleo Superior Universitario del CONARE.

La *Escala Salarial Global del Sistema Régimen de Empleo Superior Universitario* es el resultado de un proceso de elaboración construido por la Comisión de Directores de Recursos Humanos (CDRH) del CONARE, con el objetivo de “servir como referente técnico que se emite con la finalidad de poner en consideración de las autoridades universitarias criterios que sirvan de base para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público y desarrollo del RESU” (página 2).

Este documento representa el estudio técnico que fundamenta el diseño de la escala de salario global contenida en la presente resolución.

**DÉCIMO CUARTO.** La definición de la nueva escala de salario global definitivo aplicable a las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica, representa el resultado del

compromiso asumido por esta Administración, de propiciar salarios competitivos que representen un incentivo para atraer y retener el talento humano de todas aquellas personas que, con su labor cotidiana, construyen universidad desde el ejercicio de sus cargos administrativos.

#### CONSIDERANDO:

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

Al respecto la Sala Constitucional ha comprendido que:

*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 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 autoestructurarse, 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. (Véase resolución n.º 17098-2021 del 31 de julio de 2021, en cita de los votos n.º 1992-495, n.º 1993-1313, n.º 2002-8867 y n.º 2008-013091).*

Respecto al régimen salarial, a su vez, la Sala Constitucional ha indicado que (...) *la autonomía universitaria que les asiste a los centros de educación superior públicos (dispuesta con rango constitucional), alcanza para que estos –por medio de sus más altos órganos jerárquicos– establezcan la modalidad en que resolverán el régimen remunerativo de sus servidores (...) siempre*

*atendiendo a principios constitucionales elementales que rigen todo el aparato público, como la razonabilidad y proporcionalidad, así como el adecuado resguardo de las finanzas públicas (...)* (Véase resolución n.º 17098-2021 del 31 de julio de 2021).

Consecuente con lo anterior, el Consejo Universitario, en la sesión n.º 6683, del 9 de marzo de 2023, en su artículo 2, acordó lo siguiente:

3. *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.*
4. *Instar a la Rectoría a:*
  - 2.1. *Operacionalizar, vía resolución, lo que corresponda sobre el acuerdo anterior.*

**SEGUNDO.** Dentro de los postulados rectores de la *Ley Marco de empleo público* se encuentra el consignado en el artículo 30 inciso a), el cual indica que "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".

De igual forma, en el artículo 33 se establece:

*El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán desarrollar la clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados, respecto de las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.*

Adicionalmente, como referencia orientadora encontramos lo establecido en el artículo 36 del *Reglamento a la Ley Marco de empleo público*, el cual indica:

**Artículo 36.- Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición.** *El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se regulan en la Ley Marco de Empleo Público, N.º 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, o bien en puestos de alta jerarquía, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral.*

*Por su parte, para las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el cambio del esquema de salario compuesto a salario global, siguiendo las siguientes reglas de transición para cada supuesto:*

- a) **Nuevos nombramientos o movimientos superiores o ascendentes de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto:** *En el caso de*

nuevos nombramientos o movimientos, siempre y cuando sean ascendentes o en puestos superiores al precedente, en propiedad, interinos, de confianza o de alta jerarquía, de personal que actualmente labora para el sector público, o que haya salido del sector público sin que se rompiera su continuidad, devengando salario compuesto, se aplicarán las siguientes reglas:

- i. La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global, en el caso de que el nuevo puesto sea en una clase de puesto o nomenclatura no equivalente a la precedente, cuando el salario global aplicable al nuevo puesto sea superior al salario total ordinario que devengaría la persona trabajadora en caso de aplicarse el salario compuesto en dicho nuevo puesto.
- ii. En caso de que el salario global del nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que le correspondería, la persona será remunerada en el nuevo puesto con el esquema de salario compuesto.

A partir de lo expuesto, resulta claro que la Rectoría se encuentra en el deber de establecer el mecanismo de traslado que posibilite a las personas funcionarias del sector administrativo trasladarse al régimen de salario global cuando, por un nuevo nombramiento o movimiento en ascenso, operado a partir de la entrada en vigencia de la *Ley Marco de empleo público*, vaya a desempeñar nuevas funciones con nuevas responsabilidades a su cargo.

**TERCERO.** Concomitantemente, esta Rectoría debe procurar el resguardo al equilibrio de las finanzas públicas de nuestra Institución, a partir del principio de equilibrio financiero consignado en el artículo 176 de nuestra *Constitución Política*, al tiempo que no podemos desatender la obligación consignada en el artículo 5 de la *Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos*, Ley n.º 8131, norma que establece en sus incisos b), c) y f) los principios presupuestarios de observancia obligatoria para toda la Administración Pública.

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

De igual forma, es necesario cumplir con el mandato consignado en el artículo 215 de nuestro *Estatuto Orgánico*, en la medida

que establece que las inversiones o disposiciones de fondos deberán realizarse en estricta conformidad con el presupuesto.

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

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

En atención a lo anterior, el mecanismo, las condiciones, el procedimiento y los criterios que se establecen en la presente resolución con el objetivo de facultar el traslado del personal administrativo al salario global se determinan persiguiendo la finalidad de lograr una adecuada, meritoria, justa, competitiva y equitativa remuneración para las personas administrativas de nuestra universidad, en procura del resguardo de la hacienda pública universitaria.

Con esto la Rectoría busca cumplir con su compromiso de procurar una remuneración competitiva basada en el mérito y el desempeño de las responsabilidades y funciones que adquieran aquellas personas del sector administrativo que, con posterioridad a la entrada en vigencia de la *Ley Marco de empleo público*, hayan asumido un nuevo nombramiento o movimiento ascendente, procurando a su vez el prudente resguardo a la hacienda pública universitaria en el marco de lo que un responsable manejo de las finanzas de nuestra Institución permite y demanda.

**CUARTO.** En cuanto al deber de fundamentación de los actos administrativos a través de sustentos técnicos, la *Ley general de la Administración Pública*, establece:

*Artículo 16.-*

1. *En ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia”.*

*Artículo 302.-*

1. *Los dictámenes y experimentos técnicos de cualquier tipo de la Administración serán encargados normalmente a los órganos o servidores públicos expertos en el ramo de que se trate, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones del Título Segundo de este libro”.*



Artículo 158.-

(...)

2. *Será inválido el acto sustancialmente disconforme con el ordenamiento jurídico.*
3. *Las causas de invalidez podrán ser cualesquiera infracciones sustanciales del ordenamiento, incluso las de normas no escritas.*
4. *Se entenderán incorporadas al ordenamiento, para este efecto, las reglas técnicas y científicas de sentido unívoco y aplicación exacta, en las circunstancias del caso.*

Artículo 136.-

(...)

2. *La motivación podrá consistir en la referencia explícita o inequívoca a los motivos de la petición del administrado, o bien a propuestas, dictámenes o resoluciones previas que hayan determinado realmente la adopción del acto, a condición de que se acompañe su copia.*

En atención a las anteriores disposiciones y en cumplimiento del deber legal en ellas consignadas de fundamentar los actos administrativos en criterios técnicos, la escala salarial que aquí se establece, encuentra fundamento en el *Estudio actuarial sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica* bajo la *Ley Marco del Empleo Público n.º 10159*, elaborado por el Dr. Maikol Solís Chacón, el M.Sc. Esteban Bermúdez Aguilar y el Bach. Luis Juárez Potoy, todos de la Escuela de Matemática de la Universidad de Costa Rica; así como en la *Escala Salario Global del Sistema Régimen de Empleo Superior Universitario*, resultado de un proceso de elaboración construido por la Comisión de Directores de Recursos Humanos (CDRH) del CONARE. Ambos documentos se adjuntan como sustento técnico del presente acto(\*).

**QUINTO.** El artículo 37 de nuestro *Estatuto Orgánico* define que "El rector o la rectora de la Universidad de Costa Rica es la persona funcionaria académica de más alta jerarquía ejecutiva". Además, en el artículo 40 de ese mismo cuerpo normativo, le asigna, entre otras, las siguientes competencias:

- ch) *Velar por los intereses, armonía y buen desempeño de las diversas dependencias y servicios universitarios.*

(...)

lbis) *Velar por la recopilación, conservación, actualización y divulgación de la normativa específica, las resoluciones y los documentos, todo producto de su gestión.*

(...)

- ll) *Ejercer las otras funciones que le otorga este Estatuto Orgánico y las que sean necesarias para el buen desempeño de su cargo.*

**POR TANTO,**

**LA RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

**RESUELVE:**

**PRIMERO. APLICACIÓN DEL SALARIO GLOBAL EN EL SECTOR ADMINISTRATIVO**

Serán remuneradas bajo el esquema de salario global, sin necesidad de que presenten una solicitud de traslado, aquellas personas funcionarias del sector administrativo que se encuentren en los siguientes supuestos:

- a) Las personas funcionarias del sector administrativo que hayan ingresado a laborar por primera vez en la Universidad de Costa Rica a partir del 10 de marzo de 2023, fecha en que empezó a regir la *Ley Marco de empleo público*, Ley n.º 10159, sin que medie continuidad laboral con el sector público.
- b) Las personas funcionarias del sector administrativo que reingresen a laborar a la Universidad de Costa Rica, sin que medie continuidad laboral con el sector público, o que, existiendo continuidad laboral, su reingreso sea en un nuevo puesto distinto y superior al que anteriormente ocupaba.

De conformidad con la *Ley Marco de empleo público*, la continuidad laboral subsiste siempre y cuando no se haya interrumpido por un plazo igual o mayor a un mes calendario.

En el caso de las personas docentes que provengan del régimen de carrera docente definido en el título II del *Estatuto de Servicio Civil* (Ley n.º 1581), o de otras universidades públicas, y que ingresen a laborar a la Universidad en el sector administrativo, la continuidad laboral se considerará interrumpida después de un plazo igual o mayor a seis meses.

- c) Cuando el salario compuesto de la persona funcionaria, mediante la aplicación de beneficios e incentivos o por un incremento a la base salarial, iguale o supere al salario global definido para su mismo puesto.
- d) Cuando una persona encontrándose remunerada en salario compuesto, este fuere inicialmente mayor al salario global, y posteriormente el salario global del puesto iguale o supere al salario compuesto que devenga.

**SEGUNDO. ESCALA DE SALARIO GLOBAL DEL SECTOR ADMINISTRATIVO**

La remuneración del personal administrativo al que le resulte aplicable esta resolución, según las reglas antes descritas, se registrará por la siguiente escala de salario global:

Estrato UCR	Descripción de Clase Ocupacional UCR	Salario global definitivo	Riesgo Policial	Prohibición	Carrera Administrativa / Consulta Externa	Remuneración Notariado
Operativo	Trabajador operativo A	₡ 445 000.00				
	Trabajador operativo B	₡ 480 600.00				
	Trabajador operativo C	₡ 519 048.00	₡ 595 467.00			
Asistencial	Técnico asistencial A	₡ 560 572.00	₡ 640 010.00			
	Técnico asistencial B	₡ 605 418.00	₡ 691 024.00			
Técnico	Técnico especializado A	₡ 653 851.00	₡ 742 578.00			
	Técnico especializado B	₡ 706 159.00	₡ 800 592.00			
	Técnico especializado C	₡ 762 652.00				
	Técnico especializado D	₡ 823 664.00	₡ 936 021.00			
Profesional	Profesional A	₡ 1 104 830.00				
	Profesional B	₡ 1 425 231.00		₡ 1 676 139.00		
	Profesional C	₡ 1 539 249.00		₡ 1 817 970.00	₡ 1 743 644.00	₡ 2 039 249.00
	Profesional D	₡ 1 662 389.00		₡ 1 952 019.00	₡ 1 874 784.00	
Dirección	Jefe A	₡ 1 994 867.00		₡ 2 298 858.00	₡ 2 217 793.00	
	Jefe B	₡ 2 502 361.00		₡ 2 835 752.00		
	Director	₡ 3 107 932.00		₡ 3 492 914.00	₡ 3 390 252.00	₡ 3 607 932.00
	Director Ejecutivo	₡ 3 574 122.00				

### TERCERO. SE ESTABLECE EL MECANISMO DE TRASLADO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL RÉGIMEN DE SALARIO COMPUESTO AL RÉGIMEN DE SALARIO GLOBAL

Tendrán derecho a ser trasladadas al salario global, siempre y cuando su salario en ese nuevo esquema sea superior al salario compuesto que devengaría en el mismo cargo, las personas funcionarias del sector administrativo que:

- a) Se encuentren remuneradas bajo el esquema del salario compuesto y a partir del 10 de marzo de 2023 hayan experimentado un nuevo nombramiento o movimiento ascendente en una nueva clase ocupacional, ya sea en propiedad, interino, sustitución, puesto de confianza o de alta jerarquía.

Es requisito indispensable que el nuevo puesto a ocupar se ubique en una clase ocupacional no equivalente a la precedente.

Si el nombramiento inmediato anterior era en una plaza de confianza, para determinar si el movimiento es en ascenso se tomará como referencia el nombramiento anterior a dicha plaza.

- b) Habiéndose encontrado en propiedad, experimentó un nombramiento interino y ascendente en un nuevo puesto antes del 10 de marzo del 2023, y obtuvo la propiedad en ese mismo puesto con posterioridad al 10 de marzo de 2023, sin que mediara interrupción en dicho nombramiento interino, configurándose un movimiento ascendente y definitivo respecto del puesto que la persona ocupaba previamente en propiedad.

El traslado definitivo al régimen de salario global implica, por parte del funcionario o la funcionaria, la renuncia a todos los componentes salariales complementarios que integran actualmente su salario en régimen salarial compuesto.

### CUARTO. DEBER DE ASEGURAR EL CONTENIDO PRESUPUESTARIO DE TODA PLAZA ADMINISTRATIVA PREVIA PUBLICACIÓN DEL BOLETÍN DE CONCURSO

Previo a que sea publicado el boletín de concurso de una plaza del sector administrativo, será responsabilidad de la Vicerrectoría de Administración asegurarse de que tal plaza cuenta con el contenido presupuestario suficiente para remunerar a su futuro titular en el régimen de salario global.

#### **QUINTO. COMPETENCIA DE LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y CRITERIO TÉCNICO DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

Quien ocupe el cargo de vicerrector(a) de Administración, será la persona encargada de conocer y resolver las solicitudes de traslado de un régimen de remuneraciones a otro.

De previo a resolver, requerirá a la Oficina de Recursos Humanos su criterio técnico respecto de la procedencia o no del traslado a partir de las disposiciones consignadas en la presente resolución, tomando en cuenta la fecha del nuevo nombramiento del solicitante, la naturaleza de la clase ocupacional de su nuevo puesto respecto de la anterior y si representa un movimiento en ascenso.

La Oficina de Recursos Humanos deberá rendir tal criterio en el plazo improrrogable de cinco días hábiles.

#### **SEXTO. PROCEDIMIENTO DE TRASLADO.**

El procedimiento para hacer efectivo el traslado será el siguiente:

1. La persona funcionaria que cumpla con los requisitos para ser trasladada al salario global, según lo dispuesto en esta resolución, deberá presentar una solicitud formal requiriendo el traslado al régimen de salario global. Para tal efecto deberá completar el formulario que será publicado y permanecerá en la página web de la Rectoría. El formulario deberá ser presentado en la Vicerrectoría de Administración.
2. La Vicerrectoría de Administración deberá resolver la solicitud de traslado en un plazo de 10 días hábiles a partir de la recepción del criterio técnico, que al efecto rinda la Oficina de Recursos Humanos. Tal acto deberá serle notificado a la persona solicitante a través de su correo institucional con copia a la Rectoría y a la unidad académica u oficina administrativa. Esta última deberá conformar la respectiva acción de personal.

A partir de tal comunicación se adquiere el derecho al traslado, pero se hará efectivo hasta la quincena siguiente.

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

3. La sola presentación de la solicitud de traslado no constituye un derecho adquirido sobre este, ni una expectativa de derecho sobre el momento en que se hará efectivo.
4. En caso de consolidarse el derecho al traslado, este no tendrá efecto retroactivo.

#### **SÉPTIMO. RECURSOS.**

Contra el acto administrativo que resuelva sobre las solicitudes de traslado emitido por el vicerrector(a) de Administración, cabrá el recurso de revocatoria y apelación, los cuales deberán interponerse en un plazo perentorio de cinco días hábiles posteriores a la comunicación del acto objeto de impugnación o del que resuelva la revocatoria si no se presentan de manera conjunta.

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

#### **OCTAVO. DEROGATORIA.**

Esta resolución deroga la Resolución de Rectoría R-117-2024 del ocho de mayo de dos mil veinticuatro, publicada en el Alcance 31-2024, de *La Gaceta Universitaria*.

**NOVENO.** Rige a partir de su publicación en *La Gaceta Universitaria*, salvo la ejecución de los montos salariales definidos en el artículo segundo de la presente resolución, los cuales entrarán a regir a partir del 1.º de enero de 2025.

#### **NOTIFÍQUESE:**

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

**Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta**  
**Rector**

(\*) Solicitar en la Rectoría

**Nota de la editora:** En oficio R-57-2025, del 7 de enero de 2025, el señor rector Dr. Carlos Araya Leandro, solicitó postergar la publicación de esta resolución hasta tanto la nueva Administración realizara una revisión. Posteriormente, mediante correo electrónico del 20 de enero de 2025, la señora secretaria académica, Dra. Jessie Reyes Carmona, con instrucciones del señor rector, solicitó su publicación.

**ANEXO 1**

**FORMULARIO DE SOLICITUD DE TRASLADO AL  
RÉGIMEN DE SALARIO GLOBAL TRANSITORIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Quien suscribe, \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ con cédula de identidad \_\_\_\_\_, mayor de edad, estado civil: \_\_\_\_\_, a través de este documento, de forma libre, consciente, voluntaria e informada, **solicito formalmente mi traslado al régimen de salario global transitorio**, con fundamento y en aceptación del procedimiento y disposiciones establecidas en la Resolución de Rectoría R-863-2024.

Para hacer válida mi solicitud, reconozco que he sido informado(a) de que la pertenencia al régimen de salario global transitorio es incompatible con toda remuneración complementaria distinta al salario único global. Por tanto, consciente de ello, en caso de aprobarse mi traslado, **a través de este formulario presento mi renuncia formal, expresa, libre, voluntaria, consciente e informada a todos los componentes salariales complementarios que integran actualmente mi salario en régimen de salario compuesto.**

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

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

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

Señalo como medio para recibir notificaciones el correo institucional: \_\_\_\_\_

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

**Firma**