



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

07-2025
Año XLIX
23 de enero de 2025

ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA R-753-2024

NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL PARA LA EJECUCIÓN DEL SALARIO GLOBAL EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO BRENES, San Pedro de Montes de Oca, a las catorce 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. La *Ley Marco de empleo público (LMEP)* fue aprobada por la Asamblea Legislativa 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 2022. En consecuencia, entró a regir a partir del 10 de marzo de 2023.

El objetivo de esta ley fue crear un marco normativo general que regule las relaciones estatutarias entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, así como establecer un salario único para los puestos que coincidan en condiciones de trabajo, eficiencia, funciones, puesto, jornada y situaciones laborales.

SEGUNDO. El artículo 6 de la *LMEP* (Ley n.º 10159), dispone:

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

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

El régimen salarial académico (RSA) es el sistema que regula la remuneración salarial del personal académico y los puestos de elección de autoridades universitarias de la Universidad de Costa Rica de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

En su artículo 2 tal reglamento estableció el salario del personal académico a partir de unas escalas por categoría, de manera que el monto de salario de la persona docente depende de la escala o categoría en que se ubique y los puntos (mérito académico) que ostente, ya sea en Régimen Académico o en su condición de interinazgo.

CUARTO. Con el objetivo de ejecutar y operacionalizar el *Reglamento del régimen salarial académico en la Universidad de Costa Rica*, el 3 de mayo de 2024 la Rectoría emitió la Resolución R-116-2024, que fue publicada el 7 de mayo de 2024 en el Alcance 30-2024 de *La Gaceta Universitaria*, fecha desde la cual empezó a regir con efecto retroactivo al 3 de enero de 2024.

En tal resolución se definieron los montos salariales de la escala establecida en el *RRSA*, además de las reglas y el mecanismo de traslado del régimen de salario compuesto al régimen salarial académico para el sector docente.

QUINTO. En la Resolución de Rectoría R-863-2024 del 18 de diciembre de 2024, se estableció el procedimiento para efectuar

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

Editado por la Unidad de Comunicación, CIST, Consejo Universitario
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes

los traslados al régimen de salario global vigente para las personas trabajadoras del sector administrativo.

SEXTO. A partir de la operacionalización de las reglas establecidas para lograr el tránsito del salario compuesto al régimen salarial académico y al salario global vigente para el sector administrativo, la Rectoría ha identificado la necesidad de emitir las presentes normas con el objetivo de solventar, dentro del ámbito de acción de la autonomía universitaria, las lagunas jurídicas existentes respecto de la aplicación del salario global en la Universidad de Costa Rica.

Lo anterior con el objetivo primordial de proporcionar a las personas docentes y del sector administrativo, la seguridad jurídica necesaria que debe garantizarse en un tema sensible como es el modelo de remuneración de las personas trabajadoras.

DÉCIMO. A través del oficio R-7778-2024 la Rectoría sometió a criterio técnico de la Oficina Jurídica el borrador de las presentes normas.

DÉCIMO PRIMERO. Por medio de la Opinión Jurídica OJ-437-2024 del 15 de diciembre de 2024, respecto de las presentes normas la Oficina Jurídica determinó que:

Salvo las observaciones de estilo señaladas en el apartado anterior, es el criterio del suscrito que el borrador de Normas de aplicación general para la ejecución del salario global en la Universidad de Costa Rica no presenta ningún vicio evidente que implique su no conformidad con el ordenamiento jurídico. Por ello, no encuentro impedimento alguno para se emita dicho cuerpo normativo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. CAMPO DE ACCIÓN DENTRO DEL MARCO DE TUTELA CONSTITUCIONAL DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA

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. (Veáse 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 (...) (Veáse Resolución n.º 17098-2021 del 31 de julio de 2021).

SEGUNDO. La *Ley Marco de empleo público*, Ley n.º 10159, entró a regir el 10 de marzo de 2023 y estableció en su artículo 35 el régimen salarial unificado para todo el servicio público. En dicha norma se estatuyó que "Todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales".

TERCERO. PRINCIPIO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE INDEMNIDAD SALARIAL

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

ARTÍCULO 25- Carrera administrativa. *Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública, en estricto*

apego a las características de cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo.

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

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

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

En esa misma lógica, ya algunos años antes dicho órgano había conceptualizado la carrera administrativa partiendo de la siguiente cita:

(...) ese instituto se configura como un conjunto de oportunidades de ascenso y movilidad en el seno de la propia Administración que se encuentran o derivan de una serie de normas regulatorias, beneficiando a los funcionarios públicos. Con esa regulación se facilita la autorrealización profesional y se estimula el perfeccionamiento del funcionario, con lo cual se hace más atractivo el ingreso y la permanencia en la función pública, mientras se recompensa al funcionario por su esfuerzo en la promoción.

Ese derecho se rige por una serie de regulaciones y consiste en la posibilidad que tiene el funcionario de gozar de estabilidad en su puesto y de ascender gradualmente a puestos de mayor jerarquía dentro de la organización en la que labora, en la medida en que va cumpliendo con los requisitos y condiciones previamente definidos para ello. Así las cosas, cuando una persona obtiene un puesto en propiedad en la Administración, concomitantemente adquiere la expectativa de desempeñar en el futuro puestos de mayor jerarquía, lo que podría redundar en una mayor satisfacción profesional y una mejor situación económica (...). (Dictamen C-331-2009 del 21 de noviembre del 2009).

Adicionalmente, no debe perderse de perspectiva que el principio de carrera administrativa encuentra asidero constitucional en los artículos 56, 191 y 192 de la Constitución Política, normas en las que, entre otros, se establecen los derechos de estabilidad, acceso y promoción dentro de la función pública.

En el marco de nuestra autonomía universitaria, desde hace ya larga data, la Universidad de Costa Rica cuenta con su propio sistema de ascensos y promociones dentro de la carrera docente institucional, el cual se encuentra regulado, puntualmente, en

el capítulo VII del *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente*. Igual regulación existe dentro del sector administrativo, a partir de lo estatuido en el capítulo II del *Reglamento Interno de Trabajo*.

En consecuencia, la aplicación de la *Ley Marco de empleo público*, su reglamento y la regulación interna que al efecto ha emitido la Universidad de Costa Rica, deben ser aplicadas y armonizadas con el principio de carrera administrativa, de forma tal que las promociones y movimientos en ascenso, sea en cargos de autoridad administrativa, puestos administrativos o fracciones de nombramiento docentes dentro de Régimen Académico, deben aplicarse siempre desde una perspectiva tal, que dentro del marco de lo legalmente factible, le resulte beneficioso a la persona trabajadora.

Por tal motivo, las normas que se emiten con la presente resolución buscan garantizar que, a toda persona trabajadora, docente o del sector administrativo, que experimente un movimiento en ascenso dentro de la jerarquía de puestos o escala en régimen salarial académico, se le garantice que dicho movimiento no representará un menoscabo dentro de su régimen de compensación.

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

Esta convicción se sustenta, además, en el principio de indemnidad salarial que a su vez se liga al principio de progresividad y no regresión. Esto quiere decir que en materia de remuneración a las personas trabajadoras no se les pueden aplicar las nuevas reglas o implementar nuevas reformas de forma tal que se traduzcan en una desmejora a los derechos y condiciones salariales previamente consolidadas.

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

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

CUARTO. TRATAMIENTO JURÍDICO DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN CASOS DE TRASLADOS TEMPORALES AL SALARIO GLOBAL

A partir de las facultades conferidas a la Oficina de Contraloría Universitaria en el artículo 5 inciso g) de su reglamento organizativo y en el artículo 11 de la *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica*, tal instancia atendió a la solicitud de asesoramiento requerida por esta Rectoría para conocer su criterio respecto del tratamiento jurídico que debía darse al contrato vigente de dedicación exclusiva, cuando la persona trabajadora sea trasladada al salario global o al régimen salarial académico en virtud de un nombramiento temporal.

Si bien la consulta estuvo vinculada a un caso en concreto, a través del oficio OCU-R-224-A-2024 del 15 de noviembre de 2024, con su análisis, compartido por la Rectoría, el órgano contralor nos ha brindado los insumos suficientes para establecer por medio de las presentes normas, el tratamiento legal que debe brindarse a los contratos de dedicación exclusiva, cuando se experimente un traslado temporal a salario global.

Persiguiendo tal objetivo, citamos textualmente una parte de tal pronunciamiento:

Ahora bien, considerando las dos opciones de interpretación indicadas en el punto anterior, y basándonos en el artículo 37 del RLMEP ya citado, luego de haber estado la persona ascendida temporalmente y bajo el esquema de salario global, al regresar a su plaza anterior regresaría al esquema de salario compuesto que tenía vigente previo al ascenso. Lo anterior implica que la persona funcionaria regresaría a la plaza en propiedad desde la cual ascendió manteniendo todos los componentes de su esquema salarial compuesto, en el tanto estos estén vigentes. Ahora bien, la ley establece que, si al regresar a su plaza anterior el monto del salario compuesto y global correspondiente están equiparados, de forma automática la persona tendría que ser trasladada al esquema de salario global.

El criterio expuesto parte de dos criterios que se sugiere considerar; a saber:

- **Principio de plenitud hermética del ordenamiento jurídico:** *De acuerdo con este principio, recogido en los artículos 7 y 8 de la Ley general de la Administración Pública, la instancia llamada a resolver algún asunto sometido a su competencia debe dar solución y atención a este, considerando todas las fuentes de derecho, sean escritas o no, aplicando los métodos de interpretación jurídica disponibles, integrando el ordenamiento con normas del mismo o diferente sector o materia regulada.*
De acuerdo con este principio, ante la aparente ausencia de regulación sobre un tema específico, se debe procurar la búsqueda de otras fuentes de derecho que puedan dar solución a la aparente laguna, sean estas fuentes del mismo ordenamiento universitario o externas a éste.

- **Criterios establecidos en el transitorio XI de la LMPE y artículos 36 y 37 del RLMEP:** *De la relación de las normas referidas, es posible afirmar que las regulaciones emitidas a partir de la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público y el establecimiento del salario global en el sector público, parten del criterio de que las personas funcionarias públicas con nombramientos previos a la entrada en vigor de la citada ley y su reglamento, no serían objeto de reducciones salariales en su esquema salarial compuesto vigente en virtud de dicha ley y, por el contrario, se mantendrán sus remuneraciones hasta tanto se de alguno de los supuestos que permite el traslado del salario compuesto al salario global, sea en virtud de movimientos ascendentes o por la equiparación de las escalas salariales para la categoría de puesto (principio de indemnidad salarial).*

Adicionalmente, ante la consulta efectuada sobre la posibilidad de suspensión del contrato de dedicación exclusiva ante el supuesto de un traslado temporal al salario global, a partir de lo establecido por el artículo 13 de la *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica*, la Oficina de la Contraloría Universitaria brindó la siguiente orientación:

Al respecto, es necesario indicar que, en criterio de esta auditoría interna, el artículo 13 de las Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica regulan un supuesto de hecho distinto al que refiere el artículo 37 del RLMEP; asimismo, cuando la Universidad aprobó este cuerpo normativo no existía la LMPE por lo que debería reformarse a fin de que este alineada a lo que establece este nuevo marco normativo a nivel nacional.

Lo indicado se da en virtud de que, lo regulado en las Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica refiere al caso en el que, la persona funcionaria, con independencia de la condición de su nombramiento, solicita voluntariamente la suspensión del contrato de dedicación exclusiva que mantiene vigente con la Institución. Por su parte, el supuesto de suspensión al que refiere el artículo 37 del RLMEP se da en virtud de la suspensión temporal del ejercicio del contrato de dedicación exclusiva, debido a un nombramiento en ascenso temporal, en donde, de acuerdo con el Transitorio XI de la LMPE, en relación con el artículo 36 del RLMEP, debe ser remunerada bajo el esquema de salario global.

Tal tesis es compartida por esta Rectoría, a partir de lo que se establece además en el artículo 6 inciso 1) de la *Ley general de la Administración Pública*.

Sobre el mismo objeto de consulta se requirió el criterio de la Oficina Jurídica por medio del oficio R-6738-2024, quien en respuesta a lo solicitado rindió la Opinión Jurídica OJ-425-2024 del 15 de diciembre de 2024.

Al respecto, indicó:

Concretamente, el RLMEP establece en el artículo 37 inciso a) que no se aplicará el salario global “a) Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.

Si de acuerdo con la norma de comentario no se aplica el salario global en el supuesto tipificado, entonces lo que procede es que a la persona se le aplique el salario compuesto en las condiciones en las que lo tenía de previo a que se diera el movimiento en ascenso temporal.

En los casos de movimientos temporales que permiten el traslado a salario global de forma temporal, debe aclararse que lo que opera es una suspensión derivada de las disposiciones del RLMEP, es decir, no se trata de una suspensión de los componentes del salario compuesto según las regulaciones propias de la Universidad. Esto significa que en casos como el de la dedicación exclusiva que refiere la señora (...), efectivamente no se debe aplicar una suspensión según lo establecido en las Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica, sino que la suspensión tiene otra fuente normativa: se da en virtud de que RLMEP (que es de rango superior a las Normas, según lo previsto en el artículo 6 inciso d) de la Ley General de la Administración Pública y es aplicable a la Universidad) exige que al retorno de su ascenso temporal, la persona vuelva al esquema de salario compuesto, por lo que deberá regresar al mismo con los componentes que lo integraban al momento de dejarlo. La suspensión mencionada se da mientras dure el nombramiento temporal del trabajador bajo el esquema de salario global. Esta suspensión es automática, tiene fundamento en el RLMEP y no requiere una renuncia expresa ni solicitud adicional, sino que es inherente al cambio temporal de régimen.

(...)

III. Conclusiones y recomendaciones.

- 2) El artículo 37 inciso a) del RLMEP establece que el esquema de salario global no se aplicará cuando una persona deba reincorporarse a su puesto en propiedad tras un ascenso temporal. Esto es precisamente aplicable al caso de la Licda. (...), ya que al finalizar el período de su ascenso, debe retornar a su puesto en propiedad bajo el régimen de salario compuesto y con todos sus componentes originales, sin que estos sean suprimidos o ella deba renunciar a los mismos.
- 3) La suspensión de los componentes del salario compuesto como la dedicación exclusiva, cuando hay ascensos en salario global, no se rige por las regulaciones habituales de suspensión que aplican en otros contextos (como las Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva de

la Universidad de Costa Rica). En este caso, la suspensión es automática y está determinada por el RLMEP, debido a la naturaleza del cambio temporal al salario global. Esto significa que la dedicación exclusiva y otros beneficios no se eliminan ni requieren una renuncia explícita, sino que están suspendidos y deben reactivarse al retornar al régimen de salario compuesto.

- 4) Cuando hay un ascenso temporal al régimen de salario global, este debe interpretarse como una condición transitoria, en la que los componentes del régimen de salario compuesto, incluyendo la dedicación exclusiva, están suspendidos mientras dure el nombramiento temporal. Esto implica una suspensión que permite que se reactiven automáticamente al momento de regresar a su puesto en propiedad.

En consecuencia, se concluye que sí resulta posible suspender temporalmente la vigencia del contrato de dedicación exclusiva de una persona docente o funcionaria del sector administrativo que es trasladada temporalmente al modelo de salario global o al régimen salarial académico, de manera que, tal suspensión se levante y recobre la vigencia su contrato, una vez se reincorpore al puesto en el cual goza de estabilidad laboral.

QUINTO. De conformidad con el artículo 10 de la *Ley general de la Administración Pública*: “1. La norma administrativa deberá ser interpretada en la forma que mejor garantice la realización del fin público a que se dirige, dentro del respeto debido a los derechos e intereses del particular. 2. Deberá interpretarse e integrarse tomando en cuenta las otras normas conexas y la naturaleza y valor de la conducta y hechos a que se refiere”.

SEXTO. 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.*

(...)

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

(...)

- II) *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. Se definen las normas de aplicación general para la ejecución del salario global en la Universidad de Costa Rica.

Segundo. Al amparo de lo establecido en el artículo 142 inciso 2) de la *Ley general de la Administración Pública*, esta resolución rige a partir de la publicación en *La Gaceta Universitaria* con efecto retroactivo al 10 de marzo de 2023, fecha en que entró a regir la *Ley Marco de empleo público*, Ley n.º 10159.

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

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.

NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL PARA LA EJECUCIÓN DEL SALARIO GLOBAL EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Aprobadas mediante la Resolución de Rectoría R-753-2024

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación. La presente resolución rige tanto para el sector administrativo como para el sector docente, respecto de las disposiciones de pertenencia y traslado al salario global y al régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.

Artículo 2.- Régimen Salarial Académico. Serán remuneradas bajo el régimen salarial académico, sin necesidad de que se realicen una solicitud de traslado:

- a) Las personas docentes que hayan ingresado a laborar en la Universidad de Costa Rica por primera vez 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 docentes que, con posterioridad al 10 de marzo de 2023, reingresen a laboral a la Universidad de Costa Rica sin que medie continuidad laboral con el sector público, o bien, si aun mediando continuidad laboral, su reingreso ocurra en una categoría distinta y superior respecto de la que se encontraban anteriormente nombradas.
- c) Las personas docentes que al momento de ingresar a laborar a la Universidad de Costa Rica provengan de una relación de continuidad laboral con el Estado, encontrándose remuneradas bajo el esquema de salario global.
De conformidad con la *Ley Marco de empleo público*, en el caso de las personas docentes que provengan del régimen de carrera docente definido en el título II del *Estatuto de Servicio Civil* (Ley n.º 1581), o de otras universidades públicas, la continuidad laboral con el sector público se considerará interrumpida después de un plazo igual o mayor a seis meses.
En todos los demás casos la continuidad laboral subsiste siempre y cuando no se haya interrumpido por un plazo igual o mayor a un mes calendario.
- d) La persona docente cuyo salario compuesto supera o iguala al salario definido en el régimen salarial académico para su categoría académica, al aplicársele beneficios, incentivos o un incremento a la base salarial.
- e) La persona docente que, 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.

Artículo 3.- 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 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.

Artículo 4.- Pertenencia al salario global o al régimen salarial académico. La persona docente o funcionaria del sector administrativo cuya remuneración ya se encuentre, por cualquier causa, en el régimen salarial académico o en salario global, y experimente un nuevo movimiento de cualquier

naturaleza, automáticamente recibirá la remuneración que corresponda a su nuevo nombramiento en el mismo régimen salarial al que ya pertenece.

CAPÍTULO 2: NORMAS DE TRANSICIÓN AL SALARIO GLOBAL Y AL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO

Artículo 5.- Principio de indemnidad salarial. En el marco de aplicación de estas normas se procurará la estabilidad y protección de los derechos laborales y económicos de las personas docentes y funcionarias de la Universidad de Costa Rica, evitando que se les perjudique con cambios que les resulten un perjuicio en sus condiciones salariales previamente consolidadas.

En consecuencia, será nulo todo acto administrativo o actuación material de la Administración que modifique la situación jurídico salarial de la persona trabajadora, aun mediando su solicitud expresa, si el resultado de su ejecución representa una desmejora, perjuicio, retroceso o lesión a sus derechos y condiciones previas.

Artículo 6.- Principio de carrera administrativa. La interpretación de las normas que regulan la transición al salario global y al régimen salarial académico en la Universidad de Costa Rica, deberá realizarse en estricta observancia del principio de carrera administrativa, de forma tal que de su aplicación resulte un estímulo para la persona trabajadora, tanto a nivel de compensación salarial como de cualificación profesional, que incentive su ascenso a cargos de autoridad universitaria, categorías docentes o puestos superiores dentro del sector administrativo.

Artículo 7.- Normas de aplicación general para la transición al salario global y al régimen salarial académico en la Universidad de Costa Rica. Toda transición al régimen de salario global de la Universidad de Costa Rica, tanto en el sector administrativo como docente, se regirá por las siguientes reglas:

- a) Quien se traslade al régimen salarial académico o al salario global administrativo, por haber asumido un puesto de autoridad universitaria o un nuevo puesto a causa de un nombramiento en ascenso, sujeto a un plazo de vigencia temporal, retornará a su esquema de remuneración de salario compuesto, una vez que ese nuevo nombramiento expire sea por el acaecimiento del plazo de vigencia o por cualquier otro motivo.
- b) Toda persona que haya estado remunerada por el esquema de salario global o el régimen salarial académico en virtud de un nombramiento temporal, al retornar a su puesto originario y por ende al modelo de salario compuesto, lo hará bajo las mismas condiciones laborales y derechos salariales que se encontraban vigentes al momento de ser trasladado al salario global o al régimen salarial académico.

- c) Todo contrato accesorio al contrato de principal de trabajo, por medio del cual se le haya otorgado a la persona trabajadora un plus, complemento, compensación o incentivo salarial adicional al salario base, se entenderá suspendido, mas no rescindido o anulado, mientras la persona sea remunerada temporalmente bajo el modelo de salario global o el régimen salarial académico, recobrando su vigencia al retornar al salario compuesto.

Artículo 8.- Mecanismo de traslado al régimen salarial académico y al salario global. Los mecanismos y procedimientos aplicables para conseguir el traslado al régimen salarial académico y al salario global, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9 y 10 de estas normas, son los definidos en la Resolución de Rectoría R-116-2024, publicada el 7 de mayo de 2024 en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* 30-2024 y en la Resolución de Rectoría R-863-2024 del dieciocho de diciembre de 2024.

Artículo 9.- Traslado de docentes al régimen salarial académico. Se encuentran facultadas para solicitar el traslado al régimen salarial académico, cuando el salario definido en dicho régimen sea superior al salario compuesto que devengaría en la misma categoría académica:

- a) Las personas docentes en condición de interinato o en Régimen Académico, que hayan ascendido en la escala definida por el régimen salarial académico, o que hayan asumido un puesto de autoridad universitaria, a partir del 10 de marzo de 2023, fecha en que entró a regir la *Ley Marco de empleo público, Ley n.º 10159*.
- b) Las personas docentes en condición de invitadas exbecarias que a partir del 10 de marzo de 2023 hayan sido asimiladas al Régimen Académico, a través del respectivo acuerdo de la Asamblea de la Escuela, Facultad o Sede y el acto de confirmación emitido por parte de la Vicerrectoría de Docencia.
- c) Las personas docentes interinas que hayan ingresado a Régimen Académico con posterioridad al 10 de marzo de 2023. En tales casos, de conservar algún otro nombramiento docente en interinazgo, dicha fracción también será trasladada al régimen salarial académico en la categoría interina correspondiente.

Artículo 10.- Traslado de personas del sector administrativo 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.

Artículo 11.- Prohibiciones. No procederá el traslado al salario global o al régimen salarial académico en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de permutas temporales o permanentes.
- b) En el caso de movimientos en la misma clase ocupacional o en descenso, salvo lo indicado en el inciso a), párrafo final del artículo anterior.
- c) Cuando una persona se reincorpore al mismo puesto, tras haber concluido la condición o el plazo que suspendía temporalmente el ejercicio del cargo o el vínculo laboral con la Universidad de Costa Rica, si al momento de la suspensión se encontraba remunerada bajo el esquema de salario compuesto.

Artículo 12.- Imposibilidad de reversión. El traslado permanente al salario global o al régimen salarial académico no podrá revertirse produciendo como efecto que la persona retorne al esquema de salario compuesto, salvo que:

- a) Se anule el acto de traslado por medio de un acto administrativo firme que así lo declare, previa realización del procedimiento administrativo correspondiente, donde se hayan garantizado los derechos de audiencia y defensa de la persona trabajadora.
- b) Lo ordene una sentencia jurisdiccional en firme.

CAPÍTULO 3:

TRATAMIENTO JURÍDICO DE LOS TRASLADOS AL SALARIO GLOBAL Y AL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO EN NOMBRAMIENTOS FRACCIONADOS

Artículo 13.- Esquema de remuneración aplicable a las personas docentes que cuentan con una fracción de nombramiento en puesto de autoridad. El modelo

de remuneración de las personas docentes que posean nombramientos simultáneos, es decir como docente y como autoridad universitaria, se regirá por las siguientes reglas:

- a) La persona docente que haya sido trasladada al régimen salarial académico, en virtud de haber asumido un puesto de autoridad universitaria en una fracción de nombramiento inferior a un tiempo completo, será remunerada de manera total en régimen salarial académico en todas las demás fracciones de sus nombramientos vigentes como docente. Sin embargo, su compensación en régimen salarial académico regirá únicamente durante el periodo en que se mantenga en vigencia su nombramiento en el cargo de autoridad universitaria.
- b) La persona docente que haya sido trasladada al régimen salarial académico, en virtud de haber experimentado un ascenso en la categoría salarial y cuenta, además, con una fracción de nombramiento en puesto de autoridad universitaria, será remunerada de manera total en el régimen salarial académico.
- c) De conformidad con el artículo 3 del *Reglamento de régimen salarial académico*, si le resulta más beneficioso, una persona que posea además de su nombramiento como docente un nombramiento simultáneo en un puesto de autoridad universitaria, será remunerada de manera total como docente según su categoría académica, obviando el salario que le correspondería por la fracción de nombramiento en el cargo de autoridad.

Artículo 14.- Personas docentes que poseen en simultáneo nombramientos en régimen académico y en condición de interinato. Si una persona docente posee de manera simultánea nombramientos en Régimen Académico y en condición de interinato, es trasladada al régimen salarial académico en virtud de haber ascendido en la escala definida para alguno de esos regímenes, la totalidad de su compensación salarial será trasladada a dicho régimen. Para tal efecto, cada fracción de nombramiento será remunerada conforme a su respectiva condición y categoría.

Artículo 15.- Personas con nombramiento docente y administrativo. Las personas trabajadoras de la Universidad de Costa Rica que posean simultáneamente nombramientos tanto en el sector administrativo como en el docente serán trasladadas al salario global en su fracción de nombramiento en puesto administrativo, si son trasladadas al régimen salarial académico.

Artículo 16.- Persona del sector administrativo que es trasladada al salario global en virtud de un ascenso en uno de sus nombramientos. La persona trabajadora que posea más de un nombramiento en fracciones dentro del sector administrativo, y se traslade en uno de ellos al salario

global en virtud de un nuevo nombramiento en ascenso, será trasladada de manera total al salario global en el resto de sus nombramientos.

CAPÍTULO 4: RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN TRASLADOS TEMPORALES AL SALARIO GLOBAL

Artículo 17.- Suspensión temporal de los contratos de dedicación exclusiva vigentes cuando exista traslado temporal al salario global o al régimen salarial académico. Cuando una persona pertenezca al régimen de dedicación exclusiva y se traslade por un plazo de vigencia temporal al régimen salarial académico o al salario global administrativo, su contrato de dedicación exclusiva quedará suspendido, sin que al efecto continúe corriendo el plazo de vigencia originalmente definido en dicho contrato. Una vez reincorporado al esquema de salario compuesto, la persona funcionaria deberá suscribir con la rectora o rector una adenda a su contrato de dedicación exclusiva, para adecuar el plazo de vigencia, tomando en consideración el periodo en que estuvo suspendido.

CAPÍTULO 5: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio 1.- La Oficina de Recursos Humanos en conjunto con las unidades académicas y oficinas administrativas, tendrá plazo hasta el 28 de febrero de 2025, para efectuar los traslados al salario global y al régimen salarial académico de todas las personas funcionarias que se encuentren en los supuestos contenidos en los artículos 1 y 2 de estas normas.

En la ejecución de dicho traslado se reconocerá a favor de la persona trabajadora el pago retroactivo de las diferencias salariales dejadas de percibir, desde el momento en que se dio la causa originaria del traslado y hasta su efectiva ejecución. El pago retroactivo deberá realizarse observando la escala de salario global que se encontraba vigente en el mes sobre el que se reconocerá la diferencia salarial.

Transitorio 2.- En el plazo de tres días hábiles, la Comisión de Traslado al régimen salarial académico deberá remitir a la Oficina de Recursos Humanos y a las respectivas unidades académicas base, el listado de las personas que, durante el primer y segundo periodos de traslado del presente año, fueron trasladadas al régimen salarial académico en virtud de haber asumido un puesto de autoridad universitaria en una jornada inferior al tiempo completo, para que su traslado al nuevo modelo salarial se materialice de manera total, en las restantes fracciones de nombramiento, según su categoría académica.

Transitorio 3.- Una vez que la Oficina de Recursos Humanos reciba las acciones de personal de las personas que consten en la lista a la que hace referencia el transitorio anterior, deberá ejecutar el traslado total al régimen salarial académico en el plazo máximo de diez días hábiles. Dicho movimiento será efectivo a partir del mes siguiente. Además, se le reconocerá a la persona docente el pago retroactivo de las diferencias salariales no percibidas en régimen salarial académico, desde que se hizo efectivo el traslado al nuevo modelo en su fracción de nombramiento como autoridad.

Transitorio 4.- Vía circular la Oficina de Recursos Humanos deberá regular el procedimiento a seguir por parte de las unidades académicas y oficinas administrativas, para lograr la operacionalización de las anteriores disposiciones transitorias.

Transitorio 5.- En el plazo de tres meses calendario, la Administración deberá regular vía resolución, la forma en que se aplicará la condonación de deuda definida en el artículo 35 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el sector docente y administrativo en servicio*, de aquellas personas exbecarias que hayan sido trasladadas al régimen salarial académico o al salario global, de manera definitiva o temporal.

IMPORTANTE

La Gaceta Universitaria es el órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica, por lo tanto, al menos un ejemplar, debe estar a disposición de la comunidad universitaria en las unidades académicas y en las oficinas administrativas de la Institución.

Todo asunto relacionado con el contenido de *La Gaceta Universitaria* o su distribución será resuelto por el Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario.

De conformidad con el artículo 35 del *Estatuto Orgánico*, todo acuerdo del Consejo Universitario, es de acatamiento obligatorio: "Artículo 35: Las decisiones del Consejo Universitario y su ejecución y cumplimiento serán obligatorias para el Rector, los Vicerrectores y para todos los miembros de la comunidad universitaria".