



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

44-2026
Año L
24 de junio de 2026

ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

EN CONSULTA

PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Acuerdo firme de la sesión 7004, artículo 3, del 22 de junio de 2026

El Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

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

claridad el rumbo a seguir, identificar posibles vacíos normativos o técnicos en el reglamento y recomendar, de ser necesario, las modificaciones pertinentes para su mejora en la implementación.

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

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

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

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

En correspondencia con el acuerdo anterior, el Mag. Hugo Luis Amores Vargas procedió a inhibirse de participar

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

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

en las reuniones de la Comisión Especial que analiza lo referente al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (oficio CU-1219-2025, del 30 de julio de 2025).

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

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

ARTÍCULO 30.- Son funciones del Consejo Universitario:
(...)

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

(...)

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

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

(...)

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

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

(...)

1. Declarar que los puestos administrativos incluidos en todas las clases ocupacionales, así como los puestos docentes de la Universidad de Costa Rica cumplen funciones exclusivas, excluyentes y esenciales para el cumplimiento de los fines que tiene como institución de cultura superior.

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

estos criterios se extraen, en particular, las siguientes conclusiones:

(...)

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

(...)

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

(...)

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

(...)

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

(...)

Por otro lado, la Oficina Jurídica manifiesta que

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

De manera que, distinguir entre categorías salariales basados en razones objetivas sí resulta constitucional. Además, un régimen salarial sustentado en un sistema de

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

15. Existían múltiples preocupaciones sobre el procedimiento por seguir desde el Consejo Universitario, por lo tanto, la Comisión Especial recibió al magistrado José Manuel Arroyo Gutiérrez de la Sala Tercera y al señor Marvin Carvajal Pérez, especialista en derecho administrativo y constitucional, con el objetivo de conocer el criterio jurídico de ambos especialistas sobre las posibilidades de ajustar la norma que existe actualmente ante un posible vicio de nulidad, los alcances de la autonomía universitaria y algunos posibles puntos por considerar en cuanto al reglamento vigente. Los criterios brindados en este espacio reiteraron la pertinencia de asegurar que la propuesta normativa permita cumplir con los objetivos institucionales y la importancia de disponer de los estudios técnicos que respalden la norma.
16. En aras de comprender el proceso de implementación del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente, se solicitaron los datos asociados con los traslados realizados durante el 2024 y 2025, por lo que la Comisión *ad hoc* de Traslado al Régimen Salarial Académico (CTRSA) remitió (oficio CTRSA-88-2025, del 6 de octubre de 2025) la información correspondiente:
 - a) Los traslados durante el 2024 y los montos presupuestarios en relación con la ejecución de los transitorios 1, 2 y 4.
 - b) En el marco del transitorio 3, informó la cantidad de personas que se han trasladado al asumir un puesto de autoridad universitaria.
 - c) El personal académico con contratos de remuneración extraordinaria vigente.
- d) En cuanto al pago de zonaje y bonificación, señaló que, al no ser un tema competencia de la CTRSA, informa que es necesario esperar la actualización del Sistema Integrado de Recursos Humanos con el fin de contar con un dato específico sobre este aspecto.
- e) Sobre la cantidad de solicitudes de traslados recibidas se informa que en algunos casos las personas no cumplen con todos los requisitos para el traslado y en ocasiones tampoco representa un beneficio en la condición salarial, por lo que no precisamente se concreta la solicitud.
17. Se recibió a la Oficina de Contraloría Universitaria, instancia que presentó una síntesis de los informes previos elaborados por su asesoría en los cuales se advirtió sobre las distorsiones salariales del esquema de remuneración y la necesidad de reformar el sistema; también emitió algunas observaciones puntuales al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente, que fueron tomadas en cuenta en el análisis.
18. El Centro de Investigaciones en Matemática Pura y Aplicada fue invitado en dos ocasiones para referirse a los estudios actuariales realizados, para ello se contó con la participación del Dr. Maikol Solís Chacón, integrante del equipo encargado de la elaboración del estudio actuarial actualizado con datos del 2024, y del Dr. Alberto José Hernández Alvarado, director del citado centro de investigación. El informe actuarial actualizado fue remitido en octubre de 2025 y presentado ante la comisión el 20 de noviembre de 2025.
19. La Dra. Jessie Reyes Carmona, secretaria académica, presentó un análisis exhaustivo sobre la implementación del régimen salarial académico y brindó su criterio en cuanto a aspectos técnicos, presupuestarios, normativos y operativos relacionados con dicho régimen. Asimismo, señala que la Administración ha tomado las medidas necesarias para garantizar el equilibrio financiero de la Institución.
20. Con el propósito de dialogar con algunas personas de la comunidad universitaria que manifestaron interés en el trabajo que realiza la comisión, se invitó a este espacio al profesor Jorge Prado Calderón de la Sede Guanacaste, quien presentó un análisis técnico y estadístico sobre el impacto del salario global y planteó algunas propuestas para el análisis. En línea con la apertura a escuchar diversos criterios, el profesor Mauricio Castro Méndez, profesor de la Facultad de Derecho, se refirió al documento denominado "Cronología, Consecuencias y Alternativas Jurídicas del RSA-UCR" en el que se profundiza en

- las implicaciones jurídicas del reglamento vigente, la aparente incompatibilidad entre el Régimen Académico y algunas propuestas de abordaje.
21. La Comisión Especial solicitó a la Oficina de Planificación de la Educación Superior del Consejo Nacional de Rectores remitir la propuesta de implementación del Sistema de Régimen de Empleo Superior Universitario, así como los estudios técnicos y financieros realizados que sustentaron dicho régimen. Sobre el particular, se informó que el (...) *"Marco Técnico Orientador para la implementación del Sistema de Gestión del Talento Humano del Régimen de Empleo Superior Universitario"* y *"Escala Salario Global del Sistema Régimen de Empleo Superior Universitario"*, se encuentran en análisis por parte del Consejo Nacional de Rectores, por lo que aún no es un documento definitivo.
22. Con el propósito de dialogar y analizar los componentes de zonaje, bonificación y desarraigo, se invitó al MGH Luis Carlos Núñez Masís, entonces director de la Sede Regional del Sur, y al M. Sc. Jorge Claudio Vargas Rojas, director del Recinto de Santa Cruz, para escuchar sus criterios. En estos espacios se enfatizó sobre el reconocimiento de la acción social en Régimen Académico en comparación con la investigación, las condiciones en las sedes regionales que limitan el ascenso en Régimen Académico y la atracción y retención de personal dado que no es posible garantizar la estabilidad laboral y la competitividad salarial. En línea con lo anterior, el zonaje y la bonificación han permitido compensar los costos de traslado y vida en zonas alejadas para permitir la atracción de personal altamente calificado.
23. Se analizaron los alcances de la resolución de la Sala Constitucional n.º 2025-008201 (expediente 19-002620-0007-CO y acumulados), en relación con diversos artículos de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* y de la *ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, Ley n.º 9635. En particular, se resalta el posicionamiento de las convenciones colectivas de trabajo, la recuperación de la vigencia de estas y los efectos retroactivos que implicaría el reconocimiento de algunos incentivos establecidos mediante dichos instrumentos.
24. Con respecto al tema del desarraigo y la dedicación exclusiva de las personas exbecarias, conviene señalar que el Consejo Universitario planteó, mediante el oficio CCCP-22-2024, del 19 de noviembre de 2024, una serie de consultas sobre la materia a la Oficina Jurídica. Dicha instancia emitió el criterio correspondiente mediante la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025. Los elementos propuestos fueron discutidos y utilizados de insumo para el texto normativo que se presenta.
25. La Rectoría remitió el documento titulado "Actualización del estudio actuarial a mediano plazo sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica bajo la *Ley Marco de Empleo Público* n.º 10.159" (oficio R-7884-2025, del 30 de octubre de 2025). En este se determina que:
- (...)
- Se proyecta que el gasto en salarios del personal docente disminuirá, pasando de 67.85 mil millones de colones en 2024 a 61.68 mil millones en 2030.*
- (...) *se analizó el impacto de la implementación del Régimen de Salario Global en el gasto futuro de la universidad. La primera conclusión importante es que, comparativamente con los salarios actuales, el salario global es menor en todas las categorías administrativas y en la mayoría de las categorías docentes. Solamente las categorías más altas de docentes, como Asociado 1, Catedrático 1, 2 y 3, tienen un salario global mayor que el salario actual. Esta estructura incentivaría a los docentes a buscar ascender cada vez más en su escala salarial.*
- Para determinar el costo total de la transición, se consideraron dos escenarios hipotéticos:*
- 1. El traslado inmediato de todo el personal que tuviera un salario menor que el Salario Global, preservando el salario de quienes ya estuvieran por encima del mismo.*
 - 2. Otorgar el Salario Global a todo el personal correspondiente a su categoría, sin importar su salario actual.*
- En el primer caso, tendríamos un costo total de 138.26 mil millones de colones, desglosado en 80.96 mil millones para docentes y 65.40 mil millones para administrativos. Para el segundo caso, el costo total sería de 98.98 mil millones de colones, dividido en 61.53 mil millones para docentes y 37.45 mil millones para administrativos. (...)*
- Luego, si asumimos un escenario base de transiciones históricas, con un presupuesto de 68 mil millones para docentes y 65 mil millones para administrativos, y una inflación del 3 %, se proyecta que el gasto total en salarios disminuirá de 138.29 mil millones en 2024 a 132.33 mil millones en 2034. Este gasto está repartido en 73.79 mil millones para docentes y 58.53 mil millones para administrativos.*
- (...)
- Con respecto al escenario de transición acelerada, actuarialmente se observa que una mayor tasa de traslados provocaría un incremento promedio anual de 1.06 mil*

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

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

(...)

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

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

28. Se remitió, para revisión de la Oficina Jurídica, de la Oficina de Contraloría Universitaria y de la Administración, el texto del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* propuesto. Los comentarios y las observaciones recibidos se valoraron e incorporaron en los casos correspondientes. Cabe señalar que la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-264-2025, del 24 de noviembre de 2025) manifestó que:

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

29. La propuesta normativa se adapta a la dinámica universitaria, se fundamenta en las disposiciones contenidas en la legislación nacional y la jurisprudencia vinculante con esta materia; además, salvaguarda los derechos adquiridos de quienes se trasladaron al Régimen Salarial Académico bajo el reglamento vigente.
30. Se estiman como principios orientadores del régimen salarial académico: la atracción y retención de personal académico de calidad, establecer salarios competitivos que permitan afrontar las necesidades de las diferentes regiones, posicionar el mérito académico como eje central para la valoración del trabajo en la Universidad, reconocer el trabajo del personal académico en las diversas actividades sustantivas y su impacto en el cumplimiento del mandato constitucional de la Universidad de Costa Rica, todo esto en apego a la legislación nacional y a la dinámica y realidad universitaria.
31. En los principios orientadores del quehacer institucional y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica se concibe el mérito académico como el eje modular que define la valoración del trabajo en el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, esquema que está consolidado en la Institución y se encuentra regulado en el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Sobre esto cabe señalar que:

(...) si bien la carga académica reconocida a personal docente en diferentes categorías podría ser similar, el factor de valoración del trabajo considerado para definir el grado,

en que ese personal se encuentre en la escalada salarial (ascenso en régimen), es el que determina la diferencia en la remuneración de acuerdo con los criterios que hayan sido considerados por la Institución. (OCU-R-166-A-2025, del 28 de agosto de 2025).

32. El ámbito de aplicación de la norma se precisa en concordancia con lo dispuesto en la *Ley Marco de Empleo Público*. Además, se explicita la responsabilidad de la Administración de actualizar anualmente los salarios correspondientes al régimen salarial académico.

33. De acuerdo con la Opinión Jurídica OJ-425-2025, del 24 de octubre de 2025:

(...)

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

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

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

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

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

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

37. Se determinó la conveniencia y permanencia de las disposiciones transitorias dispuestas en el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* vigente. Las normas transitorias incluidas en esta propuesta fueron valoradas a partir de los vacíos presentes en el texto previo, los criterios jurídicos y técnicos brindados, y el respeto a los derechos del personal universitario.

38. Por medio de los oficios R-7827-2025, del 30 de octubre de 2024, de la Circular R-1-2026, del 28 de enero de 2026, y de la Circular R-2-2026, del 11 de febrero de 2026, la Administración informó sobre el instrumento jurídico dispuesto para cumplir lo establecido en el régimen salarial académico en cuanto a la dedicación exclusiva de la población becaria y acceder al beneficio de condonación establecido en el artículo 35 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio*.

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

40. La Comisión Especial revisó los encargos pendientes de análisis relacionados con la materia en estudio, los cuales se detallan a continuación:

- a) Sesión n.º 6343-02.1 b), del 22 de enero de 2020:

1. Solicitar a la Administración que:

(...)

b) Presente al Consejo Universitario, para su análisis y eventual aprobación, un nuevo modelo de estructura salarial, justo, competitivo y equitativo, para las nuevas personas funcionarias que ingresen a laborar en la Institución, a más tardar 30 de marzo de 2020.

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

9. Solicitar a la Administración que, en un plazo no mayor a seis meses, presente una propuesta que permita reconocer al personal académico que ha tenido una producción académica extraordinaria, cuenta con al menos 165 puntos en Régimen Académico, de los cuales al menos 32 puntos deberán corresponder a producción académica. Este reconocimiento podría permitir un salario por hasta el 114% con respecto al salario de la persona decana, sin que implique un ascenso en Régimen Académico. Para ello, la Rectoría, en conjunto con las vicerrectorías de Docencia, Investigación y Acción Social, elaborará y publicará los términos del concurso (requisitos, periodicidad, beneficios asociados, otros). Los parámetros que deben ser considerados por actividad sustantiva y por área académica se coordinarán entre las citadas vicerrectorías y los consejos de área.

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

9. Solicitar a la Administración que:

(...)

c) Los montos del presupuesto que se generen (ahorro) de la implementación de este nuevo régimen salarial, así como producto de la jubilación del personal universitario, se destinen al traslado paulatino del personal universitario al nuevo sistema.

(...)

e) Defina, mediante resolución, las condiciones con respecto a los beneficios de dedicación exclusiva, zonaje, bonificación y remuneración extraordinaria para el personal que se encuentre en salario compuesto, en donde se tome en cuenta que: i. Los contratos vigentes deberán mantenerse hasta su conclusión. ii. El tratamiento cuando el salario compuesto sea superior al salario correspondiente en la escala de salario global y posee alguno de estos beneficios. iii. El tratamiento cuando el salario compuesto, sin el beneficio, sea inferior a la escala de salario global.

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

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

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

2. Solicitar a la Rectoría:

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

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

2. Solicitar a la Rectoría:

(...)

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

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

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

ACUERDA

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

PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Acuerdo firme de la sesión 7004, artículo 3, del 22 de junio de 2026

Artículo 1. Objeto

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

Artículo 2. Principios orientadores del RSA

Son principios orientadores del RSA:

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

Artículo 3. Ámbito de aplicación

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

Artículo 4. Salario del personal académico

El salario del personal académico se determinará a partir de un porcentaje que utiliza como referencia el salario de la persona que se desempeña como decana o decano de facultad, considerando que estatutariamente las características y los requisitos que se deben cumplir para asumir este cargo son referencia para otros puestos de dirección superior.

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

Docente en interinato

Grado	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario de la persona decana (%)	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 3
Interino Bachiller**	-	19	23	24	25
Interino 1**	-	21	25	26	27
Interino 2	36	24	28	29	30
Interino 3	45	27	31	32	33
Interino 4	57	31	35	36	37
Interino 5	72	36	40	41	42

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

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

Docente en Régimen Académico

Clase	Grado	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario de la persona decana (%)	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario de la persona decana (%) con desarraigo 3
Instructor**	Instructor	-	25	29	30	31
Adjunto	Adjunto	36	35	39	40	41
Asociado	Asociado 1	54	50	54	55	56
	Asociado 2	63	53	57	58	59
	Asociado 3	72	56	60	61	62
	Asociado 4	81	59	63	64	65
Catedrático	Catedrático 1	90	79	83	84	85
	Catedrático 2	99	82	86	87	88
	Catedrático 3	111	87	91	92	93
	Catedrático 4	126	94	98	99	100
	Catedrático 5	144***	103	107	108	109

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

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

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

Artículo 5. Reconocimiento del componente desarraigo

El desarraigo se otorgará exclusivamente cuando no haya sido posible localizar personal docente de la región que posea las competencias académicas y profesionales requeridas para el puesto, por lo que se nombrará a una persona que se traslade a la sede.

Para ello:

- La coordinación de la carrera y la coordinación de docencia —después de confirmar que en la región donde se ubica la sede no se ha localizado el recurso humano que posea los requisitos establecidos para el puesto vacante, demostrado mediante convocatoria pública en medios de comunicación locales y nacionales— informarán a la Dirección de la sede sobre la necesidad de contratar personal que deba trasladarse a la sede para brindar los servicios requeridos.
- La Dirección de la sede, debido a la inopia existente y de acuerdo con el interés institucional, gestionará la contratación del personal docente que tiene domicilio legal fuera de la región.
- El personal de Recursos Humanos de la sede realizará el trámite administrativo para el pago del salario con desarraigo, según corresponda.

Se otorgará el salario con desarraigo de la siguiente manera:

Desarraigo 1: Sede Regional de Occidente.

Desarraigo 2: Sede Regional del Atlántico, Sede Regional del Caribe, Sede Regional de Guanacaste y Sede Regional del Pacífico.

Desarraigo 3: Sede Regional del Sur.

Artículo 6. Salario de autoridades universitarias

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

Cargo	Correspondencia con el salario de la persona decana (%)
Coordinador o coordinadora de carrera o sección	70
Directora o director de departamento y directora o director de programa de posgrado	75
Coordinador o coordinadora general de sede	80
Director o directora de recinto	85
Directora o director de unidad académica y unidad académica de investigación	90
Decana o decano de facultad, directora o director de sede y decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado	100
Secretario o secretaria de Rectoría*	105
Vicerrectora o vicerrector**	108
Miembro del Consejo Universitario**	110
Directora o director del Consejo Universitario**	112
Rector o rectora**	115

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

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

La persona docente que se encuentra bajo el RSA, al momento de asumir un puesto de autoridad universitaria, y ostente un salario mayor al correspondiente para ese puesto, mantendrá su salario durante el periodo que ejerza el cargo.

Artículo 7. Pago por la participación en actividades de vínculo externo remunerado

Cuando una persona docente sea nombrada para desarrollar actividades financiadas parcial o totalmente con fondos externos a la Universidad de Costa Rica, podrá recibir un pago por las funciones adicionales asumidas en esas actividades.

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

Artículo 8. Actualización de las escalas salariales

La Administración deberá actualizar cada año los salarios del RSA tomando en cuenta las variaciones en el costo de vida, las referencias salariales a nivel nacional e internacional en términos de competitividad remunerativa, relacionadas con las posibilidades de atracción de recurso humano idóneo y contención de fuga de talentos, de acuerdo con la legislación nacional vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO 1. Asimilación de personas trasladadas

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

TRANSITORIO 2. Consolidación del traslado al RSA

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

TRANSITORIO 3. Del traslado del salario compuesto al RSA

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

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

TRANSITORIO 4. Anualidad

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

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

Las personas becarias que hayan suscrito un contrato de dedicación exclusiva y se trasladen al RSA estarán obligadas a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato de adjudicación de beca al exterior.

TRANSITORIO 6. Sobre los reconocimientos regionales

El personal académico que, en el momento de entrada en vigencia de este reglamento, recibe un pago por zonaje o bonificación mantendrá ese beneficio, hasta que se traslade del régimen de salario compuesto al RSA.

TRANSITORIO 7. Sobre la remuneración extraordinaria

El personal académico que, en el momento de entrada en vigencia de este reglamento, recibe una remuneración extraordinaria mantendrá ese beneficio hasta la conclusión del respectivo contrato o se traslade del régimen de salario compuesto al RSA. Estos contratos no podrán ser renovados.

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

ACUERDO FIRME.

Nota del editor: Las observaciones a esta consulta deben hacerse mediante el siguiente enlace: <https://consultas.cu.ucr.ac.cr>

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”.