



REGLAMENTO DEL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

(Aprobado en la sesión ordinaria N.º 6768, artículo 5 del 14/12/2023. Publicado en el Alcance a La Gaceta Universitaria N° 02-2024 del 03/01/2024.)

ARTÍCULO 1. Definición y principios

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*. Cubre a todas las personas contratadas para realizar docencia, investigación, acción social, estudio, meditación, creación artística, construcción y difusión de conocimiento, así como actividades docente-administrativas.

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

El RSA regirá para todas las personas cubiertas por éste y que sean contratadas a partir de la vigencia de este reglamento. No podrá reconocerse ningún componente salarial adicional que no esté expresamente regulado en este reglamento.

ARTÍCULO 2. Salario del personal académico

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

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

Docente en interinato

Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3
Interino Bachiller	-	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 una de las escalas. Este puntaje debe corresponder a los criterios dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (grados académicos, publicaciones, años de servicio, idiomas, entre otros), así como los otros requisitos establecidos en la normativa institucional, de conformidad con el estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico.



Docente en Régimen Académico

Categoría	Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3
Instructor	Instructor	-	25	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 una de las escalas. Este puntaje debe corresponder a los criterios dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (grados académicos, publicaciones, años de servicio, idiomas, entre otros), así como los otros requisitos establecidos en la normativa institucional, de conformidad con el estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico.

El salario con desarraigo se otorgará 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 en la Sede realizará el trámite administrativo para el pago del salario con desarraigo, según corresponda.

Cuando a la persona se le reconoce en su salario el desarraigo y adquiere propiedad de tiempo completo en la sede regional a la cual se trasladaba, devengará el salario sin desarraigo.



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 3. Salario de autoridades universitarias

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

Cargo	Correspondencia con el salario del Decano (%)
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
Secretaría académica*	105
Vicerrectora o vicerrector	108
Miembro del Consejo Universitario	110
Directora o director del Consejo Universitario	112

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

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, sin variación alguna por las nuevas funciones asumidas.

El salario del rector o la rectora deberá ser superior al establecido para la directora o el director del Consejo Universitario.

ARTÍCULO 4. 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 otorga este pago se establecen en el contrato que suscribe la persona docente, de acuerdo con lo estipulado en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica* para la vinculación remunerada con el sector externo.

ARTÍCULO 5. Actualización de las escalas salariales

Las escalas del RSA deberán ser actualizadas cada año 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. La nueva escala salarial deberá ser comunicada por la Administración a la comunidad universitaria.

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

Cuando la persona docente presente alguna variación en su puntaje en Régimen Académico que implique un ascenso entre las escalas en el



RSA, se recalculará su salario bajo el esquema compuesto para determinar si este es inferior o superior al definido en el RSA. Si el salario compuesto que recibiría la persona docente es superior al salario en el RSA, mantendrá el salario recalculado bajo el esquema compuesto hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare, caso contrario la persona podrá solicitar a la Administración su traslado al RSA, en la cual exprese que renuncie a los componentes del salario compuesto. Estos movimientos no podrán menoscabar su condición salarial actual.

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

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

Cuando la persona docente interina presente alguna variación en su puntaje correspondiente al mérito académico que implique un ascenso entre las escalas en el RSA, se recalculará su salario bajo el esquema compuesto para determinar si este es inferior o superior al definido en el RSA. Si el salario compuesto que recibiría la persona docente es superior al salario en el RSA, mantendrá el salario recalculado bajo el esquema compuesto hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare, caso contrario la persona podrá solicitar a la Administración su traslado al RSA, en la cual exprese que renuncia a los componentes del salario compuesto. Estos movimientos no podrán menoscabar su condición salarial actual.

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

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

La persona que se desempeña en un puesto de elección de autoridad universitaria podrá solicitar durante su periodo de gestión o al concluir este su traslado al RSA. La solicitud remitida a la Administración deberá expresar que renuncia a los componentes del salario compuesto. La nueva condición salarial se reconocerá una vez que sea consolidado el traslado de régimen salarial.

TRANSITORIO 4. Anualidad

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

Cuando la persona trabajadora ingresa por primera vez o retorna a laborar a la Universidad (siempre que haya laborado en el sector público), puede solicitar el reconocimiento del beneficio de anualidad correspondiente a los periodos servidos en otras instituciones del Estado, hasta un máximo de 11 años, siempre y cuando no exista simultaneidad con el tiempo servido en la Universidad. La persona interesada presentará ante la Oficina de Recursos Humanos los requisitos y documentación para determinar las anualidades y el monto que deben reconocerse, de conformidad con la normativa interna y la legislación aplicable a la Universidad.

TRANSITORIO 5. Sobre la dedicación exclusiva

El personal académico que, en el momento de entrada en vigencia de este Reglamento, pertenece al régimen de dedicación exclusiva,



podrá solicitar la finalización de este contrato y solicitar su traslado al RSA.

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

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

En el caso de personas becarias que hayan suscrito un contrato de dedicación exclusiva y se trasladen al RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato de adjudicación de beca al exterior.

TRANSITORIO 6. Sobre 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.

TRANSITORIO 7. 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 la fecha en la cual fue otorgado, siempre y cuando se cumpla lo dispuesto en la norma específica o se traslade del régimen de salario compuesto al RSA.

TRANSITORIO 8. Sobre el traslado del salario compuesto al RSA

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

Este mecanismo considerará un abordaje equitativo entre las áreas académicas y las sedes regionales, la perspectiva de género, el puntaje en Régimen Académico y el cumplimiento de los requisitos necesarios para el ascenso en Régimen de acuerdo con el reglamento correspondiente. Con base en lo anterior, se priorizarán las solicitudes de traslado del personal docente con un salario compuesto inferior al salario correspondiente en el RSA cuando:

- a) Posea un puntaje superior a 144 y cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA, comenzando por las personas con mayor puntaje.
- b) Devengue un salario compuesto inferior al salario en este régimen y posea un puntaje superior al de su categoría, pero que aún no cumple alguno de los requisitos dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. En este caso, se valorará el traslado del personal docente a la categoría correspondiente en el RSA.
- c) Reciba un pago asociado a un beneficio contractual o reconocimiento regional y que, una vez concluido este, perciba una disminución en su condición salarial.



- d) Ejercer un cargo con funciones docente-administrativas cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA.
- e) A partir del 10 de marzo de 2023 tuvo alguna variación en el puntaje y este cambio implicó un ascenso en algunas de las escalas definidas en el RSA correspondiente (docente en interinato o en Régimen Académico). Esto no implicará un pago retroactivo, sino una actualización del régimen salarial aplicable.

La Administración deberá presentar al Consejo Universitario informes semestrales sobre el proceso de transición del esquema salarial compuesto al RSA.

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes

NOTA DEL EDITOR: Las modificaciones a los reglamentos y normas aprobadas por el Consejo Universitario, se publican semanalmente en *La Gaceta Universitaria*, órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica.