



## COMUNICADO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y NACIONAL.

El SINDEU (Sindicato de las Personas Trabajadoras de la Universidad de Costa Rica), ante el torbellino de situaciones que se están generando en la Universidad de Costa Rica, muy responsablemente como ha sido la particularidad de esta Junta Directiva Central, estamos solicitando y recopilando la información pertinente, siendo cautelosos desde la organización en los siguientes puntos:

- Investigar si las situaciones que se están presentando habitualmente en nuestra institución, responde a gestiones administrativas de la actual administración universitaria o la saliente en diciembre del 2024, debido al corto tiempo que tiene la actual administración en el cargo, puntualizando a si esto responde, en cualquiera de los diferentes periodos de administraciones, a favores políticos que provoquen violación, discriminación, o abuso en contra de la clase trabajadora universitaria.
- Velar que nuestra organización **no sea utilizada por ningún grupo político institucional o nacional, que por un tema de revanchismo** busque hacer daño a nuestra Alma Mater, agrupación o persona en particular. SINDEU siempre velará por denunciar de manera objetiva, puntual y argumentada con fundamentos de hecho, además de derecho, a quien violento o actúe en contra de los derechos laborales humanos fundamentales, igual contra nuestra institución universitaria.
- SINDEU mantiene una objetiva indagación de los hechos y estamos solicitando los oficios pertinentes, para poder comunicar en el momento oportuno una posición objetiva, imparcial, pero sobre todo en defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras universitarias.

Al día de hoy hemos obtenido algunos oficios que compartimos con la comunidad universitaria, los cuales hemos estado analizando para efectos de un comunicado objetivo por parte del SINDEU.



**SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA  
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SINDEU**



2

Ante los acontecimientos recientes, SINDEU recalca que estaremos realizando la recopilación de insumos e indagatorios pertinentes, así como reunirnos en los próximos días con las autoridades universitarias para asumir una posición objetiva previo análisis de nuestra organización, **NO nos vamos a prestar**, si es el caso, a actuaciones de mala fe de un grupo político o páginas virtuales descontextualizadas, que tergiversan la información para crear divisiones innecesarias, dañinas y que se presten a los ataques del gobierno de turno que, notoriamente mantiene un ataque cizañoso y envenenado contra las casas de enseñanza superior, además también en contra de todo el sistema de Educación e Instituciones Públicas de Costa Rica.

Insumos:

<https://columbia.co.cr/chaves-invento-dato-sobre-aumento-salarial-en-la-ucr-senalarector/>

Oficios:

- R-374-2024, del 4 de diciembre de 2024.
- R-10-2025, 20 de febrero de 2025.

**JUNTA DIRECTIVA CENTRAL  
SINDEU**

2



## Acuerdo del Consejo Universitario

4 de diciembre de 2024  
**Comunicado R-374-2024**

M. Sc. Johnny Rodríguez Gutiérrez  
Director Ejecutivo  
Rectoría

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Le comunico los acuerdos tomados en el Consejo Universitario, sesión n.º 6860, artículo 5, celebrada el 3 de diciembre de 2024, con el propósito de realizar las acciones correspondientes para atender el punto 2 de dichos acuerdos.

*Modificación al artículo 3 del Reglamento de Régimen Salarial Académico para incluir dentro de las categorías académicas ahí establecidas posibles clases, tales como Jefaturas de las oficinas Administrativas, Dirección de Gestión de la Investigación, Coordinación Unidad de Equidad y Género, Dirección Diprovid y Asesoría Académica en Rectoría y Vicerrectorías.*

Por lo tanto, el Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023, aprobó el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (RRSA)*, el cual fue publicado en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 02-2024, del 3 de enero de 2024.
2. El artículo 3 del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* en relación con el salario de las autoridades universitarias, establece:

*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:*

<b>Cargo</b>	<b>Correspondencia con el salario del Decano (%)</b>
<i>Coordinador o coordinadora de carrera o sección</i>	70



<b>Cargo</b>	<b>Correspondencia con el salario del Decano (%)</b>
<i>Directora o director de departamento y directora o director de programa de posgrado</i>	75
<i>Coordinador o coordinador general de sede</i>	80
<i>Director o directora de recinto</i>	85
<i>Directora o director de unidad académica y unidad académica de investigación</i>	90
<i>Decana o decano de facultad, directora o director de sede y decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado</i>	100
<i>Secretaría académica*</i>	105
<i>Vicerrectora o vicerrector</i>	108
<i>Miembro del Consejo Universitario</i>	110
<i>Directora o director del Consejo Universitario</i>	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 salariomayor 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.*

(...)

3. El Dr. Carlos Araya Leandro, mediante el oficio CU-2268-2024, del 17 de octubre de 2024, solicitó a la Dirección del Consejo Universitario considerar la modificación del artículo 3 del RRSA, con la finalidad de que se valore la inclusión de las posibles clases dentro de las categorías académicas ahí establecidas tales como las jefaturas de las oficinas administrativas, la Dirección de Gestión de la Investigación (DGI), la Coordinación de la Unidad de Equidad y Género, la Dirección de Promoción de la Innovación y Vínculo para el Desarrollo (DIPROVID) y la asesoría académica en Rectoría y vicerrectorías.
4. La Dirección del Consejo Universitario trasladó el caso a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) para el análisis y dictamen correspondiente (Pase CU-100-2024, del 18 de octubre de 2024).
5. El caso tiene como propósito modificar el artículo 3 del RRSA para incluir otros cargos, tales como las jefaturas de oficinas administrativas, la Dirección de Gestión de la Investigación (DGI), la Coordinación de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, la Dirección de Promoción de la Innovación y Vínculo para el Desarrollo (Diprovid) y la asesoría académica en Rectoría y vicerrectorías.
6. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes analizó el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, la Resolución de Rectoría R-117-2024, del 3 de mayo de 2024, así como la *Ley Marco de Empleo Público* (LMEP).
7. La *Ley Marco de Empleo Público*<sup>1</sup> reconoce los puestos en virtud de las funciones y no de las personas que los asumen, y con base en este principio se construyó el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*. Asimismo, la ley también dispone que la remuneración de las personas en los puestos debe ser acorde con la responsabilidad y cargo que

---

<sup>1</sup>El artículo 30, inciso a), de la LMEP señala que *el salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.*



estas desempeñen sin que existan diferencias salariales, en concordancia con el principio de equidad salarial.

8. El artículo 33 de la *Ley Marco de Empleo Público* le permite a la Universidad la creación de clasificaciones de puestos de trabajo en familias laborales y grados según se requieran y las funciones administrativas, profesionales o técnicas que se desempeñen<sup>2</sup>. Asimismo, dicha ley dispone que la Institución define la normativa que corresponda para regular el personal de dirección, el cual debe cumplir características tales como el mérito, la capacidad, la competencia, la excelencia y la idoneidad<sup>3</sup>.
9. El artículo 4 de la *Ley Marco de Empleo Público* establece como uno de sus principios rectores que la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, con el fin de procurar que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario.
10. El artículo 40, incisos h) y o), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* faculta al rector o la rectora para gestionar, cuando corresponda, todo lo relativo al ámbito laboral.
11. La Administración emitió la Resolución de Rectoría R-117-2024 en la que se regula la remuneración del personal administrativo de la Universidad. En esta resolución se dispone<sup>4</sup> que la Rectoría buscará “*cumplir con su compromiso de procurar una remuneración competitiva basada en el mérito y el desempeño de las responsabilidades y funciones que adquieran aquellas personas (...)*”.
12. El artículo 1 del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* dispone:

*“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”.*

13. El *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* regula, únicamente, materia del sector académico; por lo que aspectos

---

<sup>2</sup>La norma señala que *los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán desarrollar la clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados, respecto de las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas.*

<sup>3</sup>El artículo 17 de la LMEP establece que cada institución definirá la normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública.

<sup>4</sup>Resolución de Rectoría R-117-2024, pág. 6.



relativos a la gestión administrativa no corresponden a su ámbito de aplicación, independientemente de que quienes asuman estos cargos pertenezcan al sector académico o administrativo. Adicionalmente, se estima que regular materia de carácter administrativo en el RRSA desvirtúa el propósito con que fue creado dicho reglamento así como su misma naturaleza.

14. El *Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* fue creado y se sustenta en el reconocimiento del mérito académico de las personas docentes en el desempeño de funciones de carácter académico, según los aportes del personal universitario en las diferentes actividades sustantivas. Cabe señalar que la experiencia universitaria es uno de los elementos reconocidos en el Régimen Académico como parte del esquema de méritos.
15. Existen instancias universitarias en las cuales la orientación por parte de una persona académica podría contribuir sustancialmente al desempeño y la visión de esos espacios de gestión, razón por la cual es necesario que existan condiciones que permitan y flexibilicen la participación de personal académico en cargos del sector administrativo. Lo anterior de manera tal que estas personas puedan aportar a la gestión universitaria y se reconozcan las condiciones asociadas al puesto y las restricciones que esta participación implica para el crecimiento en Régimen Académico.
16. La Institución en diferentes momentos ha realizado nombramientos de personal académico en instancias de naturaleza administrativa, por ejemplo, la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE), la Unidad de Gestión y Transferencia del Conocimiento para la Innovación (Proinnova), el Centro de Evaluación Académica (CEA), la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica (OBAS) y la Oficina de Registro e Información (ORI), entre otras. En los casos requeridos se reconocieron componentes salariales que permitieron compensar el traslado temporal de régimen o la equiparación salarial respecto a la categoría en Régimen Académico, al tomar en cuenta que la inclusión de personal académico ha permitido nutrir a estas instancias administrativas con nuevos enfoques y dinámicas de trabajo.
17. La CCCP estima pertinente desestimar la modificación al artículo 3 del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*. Asimismo, considera que al ser este tipo de ajustes competencia de la Rectoría, le corresponde a esta establecer el mecanismo para reconocer la participación de personal académico en instancias de naturaleza administrativa como las mencionadas en la propuesta de reforma que dio origen a este caso, **así como otras de interés institucional que se puedan requerir en el futuro**; además, se estima que gestionar esta materia por medio de resolución resulta más ágil que por la vía reglamentaria.



Comunicado R-374-2024

Página 6 de 6

## ACUERDA

1. Desestimar la modificación al artículo 3 del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, tomando en cuenta lo expuesto en los considerandos 13, 14, 15, 16 y 17.
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.
  - 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.

## ACUERDO FIRME.

Atentamente,

UCR  Firmado  
digitalmente

Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta  
Rector

SVZM

C: Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, directora, Consejo Universitario  
Archivo



20 de febrero de 2025  
Circular R-10-2025

## A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

### ACLARACIÓN SOBRE LA AUTÉNTICA MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. R-75-2025

Estimadas señoras, estimados señores:

Ha circulado un anónimo en el que se me acusa de generar beneficios salariales para personas próximas a mi administración. Dicho anónimo, como tal, ha sido distribuido mediante redes sociales, e incluso, reproducido íntegro por un medio de comunicación digital. Debido a que tales señalamientos, pese a estar descontextualizados y motivados por una evidente mala fe, intentan principalmente lesionar la imagen institucional, creo necesario, precisar los siguientes aspectos:

1. En la sesión ordinaria No. 6860 del Consejo Universitario, celebrada el 3 de diciembre de 2024, este órgano colegiado, luego de una fundamentada discusión basada en el análisis de diversos órganos técnicos, tomó el siguiente acuerdo en firme:

“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.*
- 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”.*



2. Este acuerdo se motivó en las recomendaciones brindadas por la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) del Consejo Universitario que, después de un profundo análisis manifestó que por el ámbito de competencia, no correspondía al Consejo Universitario una modificación reglamentaria sino más bien a la Rectoría, una resolución afín, por lo que a la letra señaló:

*“La CCCP (...) considera que al ser este tipo de ajustes competencia de la Rectoría, le corresponde a esta establecer el mecanismo para reconocer la participación de personal académico en instancias de naturaleza administrativa como las mencionadas en la propuesta de reforma que dio origen a este caso, **así como otras de interés institucional que se puedan requerir en el futuro;** además, se estima que gestionar esta materia por medio de resolución resulta más ágil que por la vía reglamentaria.”*

3. Mediante oficio No. CU-2663-2024, fechado el mismo 3 de diciembre, la dirección del Consejo Universitario, trasladó el citado acuerdo al entonces rector, Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, para su comunicación y acciones correspondientes.
4. Un día después y sobre el caso específico, el Dr. Gutiérrez Espeleta, esta vez mediante oficio No. R-374-2024, remite el acuerdo al señor M. Sc. Johnny Rodríguez Gutiérrez, director ejecutivo de la Rectoría, *“con el propósito de realizar las acciones correspondientes para atender el punto 2 de dichos acuerdos”*.
5. Al asumir el suscrito la Rectoría, aún estaba pendiente la definición resolutive que daría atención a lo acordado por el Consejo Universitario según correspondía, por lo que, luego de un análisis detallado de los diversos estudios, de la documentación existente al momento, y haciendo la debida lectura inferencial del espíritu del acuerdo tomado por el Consejo Universitario y la recomendación de la CCCP, se procedió a emitir la Resolución R-75-2025, debidamente motivada y fundamentada como se puede leer en ella.
6. En síntesis y esencialmente, con esta resolución se pretende: a) fijar topes máximos que resguarden los derechos salariales de las personas académicas que asumen estas oficinas coadyuvantes de gestión administrativa, b) garantizar la disposición de personal calificado, c) evitar pagos superiores a esos topes, lo que sucedió incluso hasta diciembre pasado en algunas de esas oficinas y lo



que sí podría considerarse abusivo, d) eliminar cualquier tipo inequidad salarial entre personas funcionarias que provienen del sector académico o administrativo.

7. De esta forma, además de acatar lo dispuesto por el Consejo Universitario en el punto, respetamos el principio de independencia constitucionalmente conferido a nuestra Casa de Estudios, así como los parámetros posibles de la Ley de Empleo Público; sin procurar beneficios personales sino estableciendo parámetros generales que a su vez se constituyen en dignificantes.
8. En línea con el principio básico de equidad salarial, mediante oficio R-1355-2025, he solicitado al Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, un estudio comparativo de la escala salarial global administrativa respecto a otras instituciones públicas o entes privados, que nos permita determinar objetivamente los eventuales ajustes que se deban realizar para garantizar que estos salarios no se alejen de la realidad del mercado laboral del país.
9. Aprovecho para añadir en mi favor, que desde los diversos cargos que he ocupado siempre he trabajado procurando el bien común, por medio de un ejercicio responsable y razonable del manejo financiero de nuestra querida Institución, como muestra de ello apporto dos ejemplos: a) con la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo, firmada en 2018, se logró una economía proyectada de 11 mil millones de colones; y, b) mi participación para definir el nuevo Régimen Salarial para el personal docente que, desde la independencia institucional y resguardando las condiciones salariales de las personas académicas, regula y pone tope a los salarios docentes, lo que antes nunca había existido.

Así la verdad de los hechos, rechazo categóricamente los señalamientos anónimos que circulan con doble mala intención: obstaculizar la nueva administración universitaria y debilitar a nuestra benemérita institución, recurriendo a modos populistas y oportunistas que no pueden distraernos de nuestros cometidos supremos y que exigen, más que nunca, de cada una de las personas auténticamente universitarias, el temple y el talante que nos deben caracterizar. No hay duda de que cualquier escenario inmoral y politiquero debe inspirar nuestra auténtica vocación formadora y humanística, son esos los desafíos que justifican en gran medida el quehacer educativo universitario.



Circular R-10-2025

Página 4 de 4

Como corresponde en estos casos, he procedido a atender a cada uno de los medios prensa que lo han solicitado, aclarando ampliamente la realidad de los hechos, con la certeza de que lo actuado se apega a la legalidad y al interés institucional. No podemos permitir que la desinformación, la posverdad y los intereses particulares prevalezcan sobre el bien común.

Atentamente,

UCR  Firmado  
digitalmente

Dr. Carlos Araya Leandro  
Rector

C:

Consejo Universitario  
Archivo