



ESTA OBRA ES PROPIEDAD DE LA  
BIBLIOTECA DEL  
CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

ACTIVO NUMERO: 4227

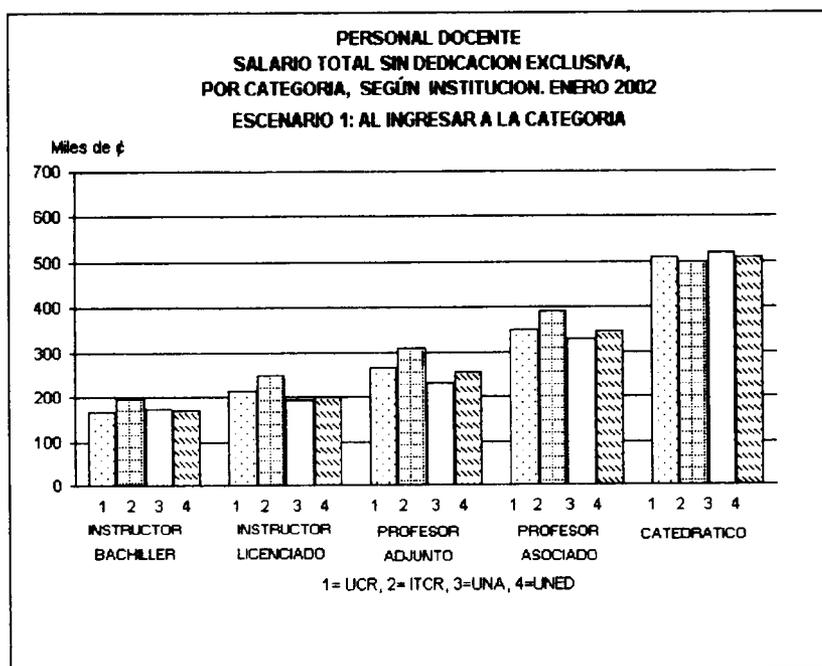


295-104  
7500

# CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

## OFICINA DE PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

### COMISION TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS



**ESTUDIO COMPARATIVO DE SALARIOS EN LAS  
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
UNIVERSITARIA ESTATAL, ENERO 2002**

**OPES-33/2001**

**Noviembre, 2001**

378.728.6

C755-es Consejo Nacional de Rectores. Oficina de Planificación  
Opes 33/2001 de la Educación Superior

Estudio Comparativo de Salarios en las Instituciones  
de Educación Superior Universitaria Estatal Enero 2002 /  
Consejo Nacional de Rectores, Oficina de Planificación  
de la Educación Superior . -- San José C.R. : CONARE,  
OPES, publicaciones, 2001.

229 p. : Cuadros y gráficos ; 28 cm.

1. ENSEÑANZA SUPERIOR. 2. COSTA RICA. 3.  
SALARIOS FUNCIONARIOS UNIVERSITARIOS. 6.  
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNI-  
VERSITARIA ESTATAL. I. TÍTULO.

# ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS SALARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA ESTATAL A ENERO DEL 2002

## INDICE

	<b>PAGINA</b>
1. INTRODUCCION	1
2. OBJETIVOS	3
2.2. Objetivo general	3
2.2. Objetivos específicos	3
3. METODOLOGÍA	3
3.1. Tipo de estudio	3
3.2. Fuentes de información	4
3.3. Población de estudio	4
3.4. Procedimiento para el análisis de la información	4
4. ESTRUCTURAS OCUPACIONALES Y SALARIALES	6
4.1. Universidad de Costa Rica	6
4.1.1. Estructura ocupacional	6
4.1.2. Estructura salarial	7
4.2. Instituto Tecnológico de Costa Rica	17
4.2.1. Estructura ocupacional	17
4.2.2. Estructura salarial	18
4.3. Universidad Nacional	28
4.3.1. Estructura ocupacional	28
4.3.2. Estructura salarial	29
4.4. Universidad Estatal a Distancia	38
4.4.1. Estructura ocupacional	38
4.4.2. Estructura salarial	38
5. COMPARACIÓN DE INCENTIVOS SALARIALES	47
6. POLÍTICAS SALARIALES	52
6.1. Universidad de Costa Rica	52
6.2. Instituto Tecnológico de Costa Rica	54
6.3. Universidad Nacional	56
6.4. Universidad Estatal a Distancia	58
7. DEFINICIÓN DE PUESTOS TIPO	61
8. ESCENARIOS SALARIALES	70
8.1. Consideraciones generales	70
8.2. Consideraciones específicas	72

	<b>PAGINA</b>
<b>9. COMPARACIÓN DE SALARIOS</b>	<b>83</b>
9.1. Autoridades universitarias	83
9.2. Personal Docente Académico	95
9.2.1. Análisis por escenario	95
9.2.2. Análisis de tendencias	109
9.3. Jefaturas	116
9.3.1. Análisis por escenario	117
9.3.2. Análisis de tendencias	124
9.4. Profesionales Administrativos	129
9.4.1. Análisis por escenario	130
9.4.2. Análisis por tendencias	141
9.5. No profesionales	144
9.5.1. Análisis por escenario	144
9.5.2. Análisis por tendencias	155
<b>10. CONCLUSIONES</b>	<b>164</b>
10.1. Conclusiones generales	164
10.2. Conclusiones específicas	167
<b>11. COMENTARIO FINAL</b>	<b>172</b>
<b>ANEXO</b>	<b>176</b>
A. Jefaturas	177
B. Profesionales	182
C. No profesionales	196

# **ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS SALARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA ESTATAL A ENERO DEL 2002**

## **1. INTRODUCCIÓN**

En la Sesión N°01-00 celebrada el 8 de febrero del 2000 el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) tomó el siguiente acuerdo:

*“SE ACUERDA EN FIRME encargarle a la Comisión de Vicerrectores de Administración la elaboración de un estudio comparativo de salarios e incentivos de las cuatro Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal.”*

La idea de este estudio surgió –entre otros- a raíz de la presentación de los resultados de varias investigaciones efectuadas por miembros de la Comisión para el Análisis de la Masa Salarial, sobre el crecimiento de la masa salarial en relación con los ingresos totales de las instituciones universitarias y el Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES), y al análisis de los complementos al salario base (lo que usualmente se ha denominado crecimiento vegetativo), así como de la inquietud en algunos de los señores Rectores por evaluar el cumplimiento del artículo 40 del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal en Costa Rica, el cual dice:

*“ Las Instituciones signatarias se comprometen a que existan bases salariales, procedimientos de evaluación e incentivos similares, en sus regímenes de salarios y de escalafón.”*

Los señores Vicerrectores de Administración asignaron este estudio a la Comisión de Directores de Recursos Humanos, constituida en abril del 2000 por:

UCR: Ana Ligia Monge Quesada  
Edgar Jiménez Solano  
ITCR: Ana Ruth Vilchez Rodríguez  
UNA: Gilbert Mora Ramírez  
UNED: Víctor Manuel Vargas Méndez  
OPES: Xinia Morera González

Los señores Directores de Recursos Humanos se reunieron en varias ocasiones para establecer los lineamientos del estudio y para ejecutarlo nombraron una Comisión Técnica, constituida por los siguientes representantes de cada uno de los Departamentos de Recursos Humanos:

UCR: Edgar Jiménez Solano  
Francisco Piedra Chinchilla  
ITCR: Hannia Rodríguez Mora  
UNA: Marlen Rojas Villegas  
Patricia Quirós Cuadra  
Zaida Piedra Mora  
UNED: Ana Lorena Carvajal Pérez  
Marvin Arce Jiménez  
Ana Lorena Fallas  
OPES: Xinia Morera González

A partir del mes de junio, la Comisión técnica se abocó a la recopilación y estudio de la información requerida y aportada por cada Institución para definir los puestos y componentes salariales sobre los cuales basar la investigación. Luego de esta etapa, la Licda. Xinia Morera, con la colaboración de los miembros de la Comisión procedió a estandarizar y analizar la información.

Inicialmente el estudio se efectuó utilizando las bases salariales de enero 2001, sin embargo luego de evaluar la oportunidad y utilidad del estudio decidió modificarlo y replantear todos sus cálculos y análisis con las bases de enero 2002.

Como producto final de toda la labor realizada, surge este documento que contiene en sus primeros seis capítulos los objetivos y la metodología empleados en el estudio, las descripciones de la estructura ocupacional y la estructura salarial de cada institución, la comparación de incentivos salariales y las políticas salariales. El capítulo séptimo presenta la definición de los “puestos tipo” y sus características, y en el capítulo octavo se describen los diferentes escenarios salariales formulados para el análisis de la información.

El análisis de resultados se presenta en el capítulo noveno y en el capítulo final se dan a conocer las conclusiones y las recomendaciones.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo general**

Elaborar un estudio comparativo de los salarios de los funcionarios de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Conocer las estructuras ocupacionales de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal.
- Conocer las estructuras salariales de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal.
- Identificar las diferencias y similitudes entre las estructuras ocupacionales y salariales de las instituciones universitarias.
- Estimar los salarios que devengarían los funcionarios universitarios en determinados puestos a través de un periodo dado.
- Comparar los salarios de los funcionarios universitarios al 1° de enero del 2002.

## **3. METODOLOGÍA**

La Comisión de Directores de Recursos Humanos definió los objetivos y alcances de la investigación y conformó una Comisión Técnica con especialistas en clasificación y salarios de cada institución, a la cual le encargó el estudio comparativo de salarios.

Como punto de partida se efectuaron reuniones semanales entre los Directores de Recursos Humanos y los miembros de la Comisión Técnica, en las cuales hubo intercambio de información con el propósito de conocer la estructura salarial y ocupacional de cada universidad. Posteriormente la Comisión Técnica se abocó a la recopilación y análisis de la información requerida y aportada por cada miembro.

### **3.1 Tipo de estudio**

El trabajo realizado es un estudio de las estructuras salariales, las estructuras ocupacionales y los salarios, propio del área de la administración de recursos humanos, que presenta los resultados de la comparación de salarios entre las cuatro universidades estatales, a una fecha dada, enero del 2002, y según los objetivos definidos para éste.

### 3.2 Fuentes de información

Constituyeron fuentes de información básicas para la realización del estudio los manuales de clases de puestos, los índices salariales y ocupacionales, las escalas de salarios y la normativa salarial vigentes en cada una de las cuatro universidades estatales. También fueron valiosas fuentes de información los especialistas en administración de salarios que conformaron la Comisión Técnica.

### 3.3 Población de estudio

Para efectos de este estudio, las estructuras ocupacionales se dividieron en clases de puestos profesionales administrativos y académicos, clases de puestos no profesionales, y algunos puestos de jefatura y autoridades universitarias.

Para el análisis de los puestos profesionales académicos se consideraron todas las categorías académicas, usualmente denominadas profesor bachiller, profesor licenciado, profesor adjunto, profesor asociado y profesor catedrático.

Debido a las diferencias entre las estructuras ocupacionales y salariales del sector administrativo (no profesionales, profesionales y jefaturas) fue necesario efectuar una homologación de clases de puestos. Para ello se realizó una ardua labor, en la cual se comparó puesto por puesto, las principales funciones, responsabilidades, requisitos académicos y requisitos de experiencia, apoyados en la información de los índices ocupacionales y los perfiles o descripciones contenidos en el manual descriptivo de clases de puestos de cada universidad. A los puestos homologados se les denominó **puestos tipo**.

### 3.4 Procedimiento para el análisis de la información

Teniendo presente que el objetivo de este estudio es comparar los salarios en las cuatro Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, se acordó que para efectos de análisis se considerarían aquellos puestos en que fuera posible determinar un homólogo en al menos tres de las universidades.

Además, para mostrar de mejor forma el panorama salarial en las cuatro instituciones universitarias, dado el volumen y la complejidad del estudio, se decidió que en los puestos tipo no profesionales se seleccionaran algunos puestos comunes a todas

las universidades, y que representaran los diferentes grupos de clases no profesionales. Los puestos seleccionados son:

Operativos:	Conserje y chofer
Auxiliares:	Auxiliar de Informática
Asistenciales:	Asistente de Laboratorio y Secretaria
Técnicos:	Técnico en Administración y Técnico en Informática

Posteriormente se procedió a la comparación de los salarios de los puestos tipo. Para ello la Comisión definió las directrices generales con las cuales se construyeron varios escenarios. Cada uno de los miembros de la Comisión efectuó los cálculos salariales pertinentes a cada puesto, considerando los salarios base y los componentes salariales particulares de cada institución.

## 4. ESTRUCTURAS OCUPACIONALES Y SALARIALES

En este capítulo se describen las estructuras ocupacionales y salariales particulares de cada institución universitaria.

### 4.1. Universidad de Costa Rica

#### 4.1.1. Estructura ocupacional

En la UCR la estructura ocupacional se compone de tres grupos, que se diferencian según la naturaleza del trabajo:

- Dirección Superior
- Docentes
- Administrativos

**Dirección Superior:** Es el grupo de mayor jerarquía, considerado de naturaleza académica. Incluye los siguientes puestos: Miembros del Consejo Universitario, Rector y Vicerrectores.

**Docentes<sup>1</sup>:** A este grupo pertenecen los cargos docentes y de dirección académica; contiene los siguientes puestos: Decanos y Directores de Sedes Regionales; Directores de escuela, institutos, centros de investigación y estaciones experimentales; Profesores (Interino Bachiller, Interino Licenciado, Postulante, Profesor Instructor, Profesor Adjunto, Profesor Asociado y Catedrático).

**Administrativos:** Este grupo incluye todos los puestos administrativos y se pueden identificar los siguientes niveles:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefaturas superiores</li> <li>• Jefaturas medias</li> <li>• Profesionales</li> <li>• Jefes administrativos</li> <li>• Apoyo técnico</li> <li>• Apoyo a acción social</li> <li>• Apoyo a docencia e investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios administrativos y legales</li> <li>• Oficina y secretaría</li> <li>• Mantenimiento y construcción</li> <li>• Agropecuarios</li> <li>• Seguridad y tránsito</li> <li>• Servicios generales</li> </ul>
--	---

En el siguiente cuadro se muestran los niveles ocupacionales administrativos por clases, puestos y categorías.

<sup>1</sup> Los profesores licenciados que se encuentran nombrados en forma interina, no forman parte de la Carrera de Régimen Académico, y se les denomina "interinos licenciados". La categoría de "Profesor Postulante" entrará en vigencia una vez que el Consejo Universitario aprueba la modificación propuesta al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.

NIVEL OCUPACIONAL	NUMERO CLASES	NUMERO PUESTOS
Jefaturas superiores	3	19
Jefaturas medias	4	86
Profesionales	6	320
Jefes administrativos	5	98
Apoyo técnico	4	81
Apoyo a docencia e investigación	31	330
Servicios administrativos y legales	11	191
Oficina y secretaría	12	403
Mantenimiento y construcción	15	245
Agropecuarios	7	67
Seguridad y tránsito	7	178
Servicios generales	11	349
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>2 415</b>

#### 4.1.2. Estructura salarial

En la UCR existen dos regímenes salariales: el docente y el administrativo. A continuación se describen en forma general las características y normativa de cada uno de ellos.

#### **Personal académico**

El Régimen Académico es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías, con base en sus méritos académicos y en su experiencia profesional. Actualmente está en proceso una modificación a este reglamento, la cual se encuentra en trámite en el Consejo Universitario. La descripción se hará con referencia a lo vigente en este momento (noviembre, 2001).

#### Categorías

Las categorías de profesores que contempla este sistema son:

- Instructor
- Profesor Adjunto
- Profesor Asociado
- Catedrático

Además de estas categorías, existen en la UCR otras clases de profesores que no forman parte el régimen, pero que es importante mencionar porque algunos pueden aspirar a una categoría del régimen. Estas clases son:

- Retirado
- Emérito
- Interino
- Ad-honorem
- Invitado
- Visitante

### Ingreso y ascenso en Régimen Académico

El ingreso al Régimen Académico se efectúa por concurso de antecedentes, para lo cual debe seguirse el trámite estipulado en el reglamento.

El profesor que ingresa al Régimen por concurso, lo hace con al menos la categoría de Instructor y debe poseer como requisito académico mínimo la licenciatura, o un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el bachillerato universitario debidamente reconocido por la UCR .

Excepcionalmente se puede ingresar al Régimen Académico con otra categoría diferente a la de Instructor (artículo 26 del reglamento), como es el caso del Profesor Invitado

Para el ascenso en el régimen se consideran los siguientes factores:

- Condición académica
- Tiempo de servicio en la docencia universitaria
- La evaluación del profesor en la docencia, la investigación y la acción social
- Experiencia universitaria, publicaciones, obras artísticas o profesionales calificados
- Conocimiento de idiomas

La Comisión de Régimen Académico es la encargada de valorar los atestados y antecedentes de los profesores. "Para efectos de valoración, la comisión incorporará procedimientos tendientes a garantizar la mayor objetividad posible en esta labor, como fórmulas de evaluación, consultas con especialistas, u otros medios para este efecto."

Por no estar en los alcances de este estudio, no se hará referencia a la valoración de los diferentes factores que se consideran para el ascenso en el régimen.

El tiempo mínimo de servicio que debe cumplir un profesor para ascender en las categorías, y el grado académico que debe poseer se indican a continuación:

CATEGORÍA	GRADO ACADEMICO	AÑOS DE LABOR DOCENTE		
		TOTAL	MINIMO EN LA UCR	EN OTRAS INSTITUCIONES
Instructor	Lic. <u>a</u> /	-	-	-
Profesor Adjunto	Lic. <u>a</u> /	3	3	-
Profesor Asociado	Lic. <u>a</u> /	6	3	3
Catedrático	Lic. <u>a</u> /	15	7	8
	Doc.	12	7	5

a/ Licenciatura o grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el bachillerato universitario debidamente reconocidos por la UCR.

Según lo estipula el artículo 44, para efectos de tiempo servido se acreditará:

- El que se cumpla en la UCR, incluyendo el servicio como profesor interino, invitado o visitante o el empleado por un profesor cuando realiza bajo contrato con la universidad, estudios universitarios de posgrado o de especialización y el que haya servido como profesor en propiedad, un mínimo de cinco años en otra institución de nivel superior de reconocido prestigio, a juicio del Vicerrector de Docencia.
- El reconocimiento del tiempo servido en otra institución para efectos de ascenso, no significará reconocimiento para efectos de ajustes de sueldo por motivo de antigüedad, excepto en los casos en que el profesor haya servido en alguna institución de educación superior universitaria estatal costarricense.

Es importante destacar que no es necesario haber pasado por una categoría para ascender a otra, siempre que se reúnan los requisitos.

#### Estructura salarial

El sistema que regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de dirección es el Régimen Salarial Académico. Dentro de la estructura salarial de este régimen se identifican los siguientes componentes:

- Salario base
- Porcentaje de la categoría
- Porcentaje por pasos por méritos académicos
- Porcentaje de escalafón
- Fondo consolidado
- Porcentaje de anualidad
- Porcentaje de dedicación exclusiva
- Reconocimientos regionales
- Remuneración extraordinaria
- Complementos salariales
- Sueldo de Dirección Superior
- Salario de Dirección Académico Docente

### Salario base

El salario del personal académico se fija en relación con una suma base que no podría ser inferior al salario mínimo, más un porcentaje sobre el promedio de los salarios mínimos de las distintas profesiones. La suma base, será fijada por el Consejo Universitario periódicamente, de acuerdo con las posibilidades económicas de la Universidad y del país.

### Porcentaje de la categoría

El salario del personal académico se establece de acuerdo con la siguiente escala de remuneración (aprobada por el Consejo Universitario en Sesión 4672, 09/10/01):

Prof. Interino Bach. o sin título	Salario base
Profesor Interino Licenciado	Salario base + 15%
Profesor Postulante *	Salario base + 30%
Profesor Instructor	Salario base + 30%
Profesor Adjunto	Salario base + 40%
Profesor Asociado	Salario base + 55%
Catedrático	Salario base + 80%

\* Esta categoría entrará en vigencia una vez que el Consejo Universitario apruebe la modificación propuesta al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.

Las categorías de Prof. Interino Bachiller, de Prof. Interino Licenciado y de Profesor Postulante no formarán parte del Régimen Académico, pero se incluyen para una mejor comprensión de este componente salarial. Además el salario del Prof. Interino Bach. es el que sirve de base para el cálculo del salario de las restantes categorías, como puede apreciarse en el cuadro anterior.

### Porcentaje por pasos por méritos académicos

Todo profesor con dedicación global mayor o combinación de jornada y horas mayor o igual a medio tiempo, puede obtener pasos intermedios por los méritos acumulados en su categoría de acuerdo con las Regulaciones del Régimen Salarial Académico.

Cada paso tiene un valor de 4% sobre el salario base de su categoría. El sobresueldo correspondiente a los pasos por méritos académicos no es considerado para el cálculo de ningún otro componente salarial, excepto en el caso de los catedráticos, para quienes queda incluido automáticamente en el salario base de su categoría.

La Comisión de Régimen Académico es la encargada de efectuar el estudio de actualización del expediente académico a solicitud del profesor y de otorgar los pasos a que tiene derecho según los lineamientos establecidos en el Régimen.

### Salario base

El salario del personal académico se fija en relación con una suma base que no podría ser inferior al salario mínimo, más un porcentaje sobre el promedio de los salarios mínimos de las distintas profesiones. La suma base, será fijada por el Consejo Universitario periódicamente, de acuerdo con las posibilidades económicas de la Universidad y del país.

### Porcentaje de la categoría

El salario del personal académico se establece de acuerdo con la siguiente escala de remuneración (aprobada por el Consejo Universitario en Sesión 4672, 09/10/01):

Prof. Interino Bach. o sin título	Salario base
Profesor Interino Licenciado	Salario base + 15%
Profesor Postulante *	Salario base + 30%
Profesor Instructor	Salario base + 30%
Profesor Adjunto	Salario base + 40%
Profesor Asociado	Salario base + 55%
Catedrático	Salario base + 80%

\* Esta categoría entrará en vigencia una vez que el Consejo Universitario apruebe la modificación propuesta al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.

Las categorías de Prof. Interino Bachiller, de Prof. Interino Licenciado y de Profesor Postulante no formarán parte del Régimen Académico, pero se incluyen para una mejor comprensión de este componente salarial. Además el salario del Prof. Interino Bach. es el que sirve de base para el cálculo del salario de las restantes categorías, como puede apreciarse en el cuadro anterior.

### Porcentaje por pasos por méritos académicos

Todo profesor con dedicación global mayor o combinación de jornada y horas mayor o igual a medio tiempo, puede obtener pasos intermedios por los méritos acumulados en su categoría de acuerdo con las Regulaciones del Régimen Salarial Académico.

Cada paso tiene un valor de 4% sobre el salario base de su categoría. El sobresueldo correspondiente a los pasos por méritos académicos no es considerado para el cálculo de ningún otro componente salarial, excepto en el caso de los catedráticos, para quienes queda incluido automáticamente en el salario base de su categoría.

La Comisión de Régimen Académico es la encargada de efectuar el estudio de actualización del expediente académico a solicitud del profesor y de otorgar los pasos a que tiene derecho según los lineamientos establecidos en el Régimen.

El porcentaje de anualidad se calcula sobre la suma que resulta del salario base en la categoría más el porcentaje de escalafón y el monto por fondo consolidado.

#### Porcentaje de dedicación exclusiva

Es una concesión económica que otorga la Universidad a los profesionales que cumplan con los requisitos establecidos en sus normas, como una forma de recompensar su relación laboral única y a tiempo completo con la institución.

Este beneficio es optativo y para acogerse a él el profesor debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Dedicación a tiempo completo
- Ocupar una plaza en la que se exija el requisito de poseer por lo menos el grado de licenciatura
- Suscribir un contrato, por un año de vigencia, sujeto a prórrogas, mientras mantenga el compromiso de laborar en forma exclusiva para la institución.

La institución paga un sobresueldo equivalente al 30% de la base salarial de la categoría del profesor en Régimen Académico. Para estos efectos, los profesores interinos se asimilan a la categoría de instructor.

Según Resolución VRA-491-95 de la Vicerrectoría de Administración, la aplicación de este beneficio se encuentra en suspenso para nuevos casos, por limitaciones presupuestarias.

#### Reconocimientos regionales

Los académicos que en razón de su trabajo deban trasladar su residencia o domicilio legal en forma permanente, o que se desplacen regularmente a un Recinto Universitario o a una Sede Regional, tienen derecho a los siguientes sobresueldos, según corresponda:

- a) **Zonaje:** es la remuneración adicional para los funcionarios universitarios que a solicitud y bajo la responsabilidad y control del Consejo de Sede, trasladen en forma permanente su domicilio legal, a la región donde está ubicado un recinto o una sede regional.  
El zonaje corresponde a un porcentaje sobre el salario base de la categoría en Régimen Académico del profesor y difiere según la región.
- b) **Bonificación:** Es la remuneración adicional para los funcionarios universitarios que se desplacen regularmente a un Recinto Universitario o a una sede regional, con el propósito de cumplir con sus funciones. La bonificación es un porcentaje menor que el zonaje, con el fin de estimular a los profesores a trasladar su residencia a las Sedes Regionales y su valor depende de la zona geográfica donde están ubicados los recintos.

### Remuneración extraordinaria

Siguiendo los lineamientos del Consejo Universitario, el Rector en consulta con el Vicerrector respectivo podrá acordar remuneraciones extraordinarias a los profesores de aquellas áreas en que se requiere un nivel salarial competitivo con el mercado laboral del país.

Pueden acogerse a este beneficio temporal los profesores que han sido calificados por la Comisión de Régimen Académico para tal efecto, sin que por ello pierdan la categoría que les hubiere sido asignada ni quedar exentos de las obligaciones que les impone el Reglamento de Régimen Académico. Es requisito firmar un contrato, que tendrá vigencia por un año, sujeto a prórrogas por periodos iguales. El profesor devengará como único salario el que quede estipulado en el contrato, sin derecho a reajustes ni a recargos adicionales, con excepción de la dedicación exclusiva. La determinación del monto del salario se hará con base en los méritos específicos del profesor, tomando en cuenta la cantidad y calidad de sus publicaciones, la calidad de su docencia, su aptitud para la investigación, su renombre nacional o internacional y el tiempo que se comprometa a dedicar a la universidad.

El salario máximo que se otorgue se conformará con una de las siguientes alternativas:

- Salario de catedrático más el 25%
- Hasta un 25% de aumento sobre salario base (base de la categoría más escalafones y anualidades correspondientes al profesor)

### Complementos salariales

Es aquella remuneración adicional y temporal que recibe un funcionario por participar directamente en actividades académicas o de administración, financiadas con fondos externos a la Universidad. Para adjudicarlo se consideran los objetivos y políticas de la Unidad Académica o Administrativa, la importancia de la actividad, el esfuerzo personal necesario para su desarrollo, la dedicación del funcionario a la UCR y a la actividad y el monto de los fondos disponibles para ello. El pago de complementos salariales sólo es posible en aquellos casos en que en forma clara y precisa, el presupuesto de la actividad contenga los fondos requeridos para cubrir dicha obligación, incluyendo las cargas sociales.

El monto, vigencia y otras condiciones en que se otorgan los complementos salariales se establecen en el contrato que debe suscribir el funcionario, de acuerdo con lo estipulado en las Normas para la Asignación de Complementos Salariales.

### Sueldo de Dirección Superior

A los funcionarios que desempeñan puestos de dirección superior se les otorga un sobresueldo que se calcula aplicando los siguientes porcentajes al salario base de un decano con categoría de catedrático:

- Rector 40%
- Director Consejo Universitario 34%
- Miembros Consejo Universitario 24%
- Vicerrectores 20%

### Salario de Dirección Académico Docente

El personal que desempeñe un puesto con cargo de dirección académico docente recibe el salario base de su categoría en régimen académico, más el porcentaje de recargo por dirección que se estipula en la siguiente escala:

Directores de Departamento, de Programas de Posgrado, Coordinadores Generales de Sedes Regionales y Recintos	15%
Directores de Escuela, Directores de Institutos y Centros de Investigación y de Estaciones Experimentales	25%
Decanos y Directores de Sedes Regionales	30%

Los Directores de Escuela, de Sedes Regionales y los Decanos que hayan sido electos sin tener al menos la categoría de asociado, tendrán vía sobresueldo el salario base de asociado durante el período que ejerzan su cargo.

El porcentaje de recargo se calcula sobre el salario base de la categoría más escalafones y en el caso de los catedráticos se consideran también los pasos por méritos académicos.

### **Personal administrativo**

La estructura salarial es semejante a la del sector académico, con la excepción de que no se paga el porcentaje de la categoría del régimen, por lo tanto se incluyen los siguientes rubros:

- Salario base
- Porcentaje de escalafón
- Fondo consolidado
- Porcentaje de anualidad
- Fondo disponible para revaloraciones
- Porcentaje de dedicación exclusiva (suspendido para nuevos casos)
- Reconocimientos regionales
- Complementos salariales

### Salario base

Corresponde a una suma establecida por el Consejo Universitario, para cada categoría, la cual es revisada periódicamente con el fin de actualizarla, de acuerdo con el nivel del costo de vida, con las posibilidades económicas de la institución y del país.

### Escalafón

Es un porcentaje determinado para cada categoría en la escala de salarios, el cual se aplica al salario base cuando el funcionario cumple un año de servicio continuo en el mismo puesto. A partir de enero de 1988, los escalafones ganados por el funcionario administrativo en un puesto, son reconocidos en el nuevo puesto al que asciende.

Para cada puesto existe un tope de escalafones.

Tienen derecho a este beneficio tanto los empleados en propiedad como los interinos.

Existe además el concepto de escalafón de administración superior que cubre aquellos puestos ocupados por las autoridades universitarias (puestos de elección) como son:

- Rector
- Director del Consejo Universitario
- Miembro del Consejo Universitario
- Vicerrector

A partir de julio de 1991 corresponde un 3% calculado sobre el salario base establecido para cada puesto de elección, antes de esa fecha el valor del escalafón era del 2,5%.

### Fondo disponible para revaloraciones

Es un monto por categoría otorgado al personal administrativo no profesional en virtud de cambios salariales por aumentos en el costo de la vida. De este fondo se toma lo correspondiente para financiar aumentos en el salario base.

Se establece a través de una negociación entre la Universidad y el Sindicato, con base en datos económicos, del impacto en el costo de la vida.

Sobre este fondo, no se calcula anualidad y conjuntamente con el salario base, conforman el salario de contratación de un puesto.

Los componentes salariales como son el fondo consolidado, la anualidad, el porcentaje de dedicación exclusiva, los reconocimientos regionales y los complementos salariales se aplican de igual forma que en el sector académico, por lo tanto no se repiten.

Además de la estructura salarial antes descrita, el funcionario administrativo podría recibir eventualmente alguno de los siguientes beneficios:

### Recargo de funciones

Es el sobresueldo que recibe el funcionario por el desempeño de funciones adicionales a las que corresponden a su puesto normal. Se reconoce hasta un 15% sobre el salario base del puesto a que corresponden las funciones recargadas. Tiene carácter temporal y se puede originar por recargo de funciones de una plaza vacante o por recargo de funciones sobre la misma plaza.

### Incentivo salarial por méritos académicos

Es el sobresueldo que recibe el funcionario por tener más requisitos académicos de los que exige el puesto que ocupa. El porcentaje de sobresueldo se aplica al sueldo base del puesto que ocupa. Los porcentajes establecidos son los siguientes:

<b>GRADO ACADEMICO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Diplomado o título equivalente	5
Bachillerato	10
Licenciatura	20
Especialidad reconocida en posgrado	23
Maestría	25
Doctorado	30

Este incentivo se encuentra suspendido.

### Remuneración extraordinaria

El Rector dispone del recurso de remuneración extraordinaria para conservar o atraer al servicio de la Universidad al personal administrativo o técnico que resulte conveniente a los intereses de la Institución, cuando se presente alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que por la índole de las funciones y responsabilidades del puesto se requiere urgentemente personal profesional o técnico muy calificado.
- b) Que por lo reducido de la oferta en el mercado de trabajo profesional o técnico existan dificultades para reclutar y seleccionar a personas en determinada especialidad.

Este recurso es aplicable tanto a personal en propiedad como a los funcionarios que se contraten a plazo fijo para la institución. En todo caso deben ser funcionarios de tiempo completo.

La remuneración extraordinaria se calcula como un porcentaje del salario base, el cual será determinado por el señor Rector hasta por un máximo de 30%.

La persona escogida deberá suscribir con la Universidad un contrato por un período máximo de un año.

## 4.2. Instituto Tecnológico de Costa Rica

### 4.2.1. Estructura ocupacional

La estructura ocupacional del ITCR se encuentra conformada por los siguientes grupos ocupacionales, clases y puestos:

GRUPO OCUPACIONAL	NUMERO DE CLASES	NUMERO DE PUESTOS
Dirección y Administración	13	44
Oficina y Secretariado	18	144
Auditoría, Contabilidad y Finanzas	18	33
Administración de Recursos Humanos	2	6
Organización, Métodos y Estadísticas	1	7
Construcción, Ingeniería y Arquitectura	13	48
Comunicación y Protocolo	5	9
Académicos (Docentes o Profesores)	10	490
Mantenimiento y Asistencia de Centros	6	36
Biblioteca	5	24
Seguridad, Salud y Trabajo Social	7	13
Agropecuaria	6	16
Computación	6	23
Reproducción Editorial	14	17
Proveeduría y Almacén	3	7
Servicios Generales	17	114
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>1 031</b>

Las descripciones de éstas se encuentran contenidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos con que cuenta actualmente el ITCR.

Por sector los puestos se clasifican según el siguiente cuadro:

SECTOR	NUMERO DE CATEGORÍAS
Jefaturas y Dirección	*
Profesionales	2
No Profesionales	21
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>

\* Si la Jefatura o la Dirección tiene como requisito poseer grado académico le corresponderán dos categorías (22 ó 23). De lo contrario, se trata de una Supervisión o Coordinación a nivel no profesional.

Como se indicó en el cuadro anterior, el ITCR cuenta con un total de 23 categorías, de las cuales de la 1 a la 21 son no profesionales, y son aquellas cuyo requisito

académico exigido por el Manual Descriptivo de Clases de Puestos es inferior al de Bachiller universitario y las dos categorías restantes son profesionales.

En el Régimen de Carrera Profesional las categorías son:

- Profesor Instructor y Profesional 1
- Profesor Adjunto y Profesional 2
- Profesor Asociado y Profesional 3
- Profesor Catedrático y Profesional 4

Las categorías en Carrera Profesional antes indicadas, tanto a nivel docente como a nivel administrativo, están ubicadas dentro del sector profesional: categorías 22, para quienes poseen grado académico de Bachillerato o 23 para los que poseen un grado académico superior.

La diferencia la hace el porcentaje que se reconoce y se aplica a la base salarial en cada una de las categorías señaladas.

#### 4.2.2. Estructura salarial

En el ITCR se identifican dos estructuras salariales: la del personal profesional y la del personal no profesional. La primera de ellas cubre a los profesionales tanto del sector académico como del administrativo y está normada en el Reglamento de Carrera Profesional. Para el caso del sector no profesional su estructura salarial se basa en diferentes normas o lineamientos establecidos por el Consejo Institucional.

A continuación se describen las dos estructuras salariales antes mencionadas.

### **Personal profesional**

El Reglamento de Carrera Profesional del ITCR constituye un medio para fortalecer la excelencia en el desarrollo de todas las actividades a que se dedica el Instituto.

Tiene como propósitos propiciar el ingreso, la permanencia y el desarrollo del personal profesional que, por la calidad y cantidad de su trabajo, haya demostrado mérito en su desempeño.

Para la consecución de estos objetivos, establece un sistema de categorías que permite reconocer, debidamente evaluados, los méritos académicos y profesionales; regular el avance a través del sistema y establecer la retribución correspondiente, de acuerdo con la ubicación en él.

Pueden acogerse a este reglamento los profesionales que:

- Tengan una jornada de 1/4 de tiempo o más
- Estén contratados por tiempo indefinido
- Cumplan con los requisitos de ubicación en el régimen

Para estos efectos se considera personal profesional a toda aquella persona que posea como mínimo el grado de bachillerato universitario y ocupe un cargo que exija como mínimo ese requisito.

El Régimen de Carrera Profesional ampara tanto al personal académico como al administrativo.

### Categorías

El Reglamento de Carrera Profesional establece las siguientes categorías profesionales equivalentes:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>ACADEMICA</b>	<b>ADMINISTRATIVA</b>
Primera	Instructor	Profesional 1
Segunda	Profesor Adjunto	Profesional 2
Tercera	Profesor Asociado	Profesional 3
Cuarta	Catedrático	Profesional 4

Existen también categorías honoríficas, que no pertenecen a la carrera profesional, en las cuales pueden ubicarse los profesionales que cumplan con los requisitos estipulados en la normativa para otorgar categorías honoríficas.

Estas categorías son:

- Profesor Emérito
- Profesor o Profesional Invitado
- Profesor Visitante
- Profesor Honorario

Los profesionales nombrados en las categorías honoríficas tienen los mismos derechos que los funcionarios regulares, con las excepciones que establece la normativa institucional correspondiente.

### Ingreso y ascenso en la carrera profesional

Para recibir la categoría de Instructor o Profesional 1, se deben cumplir al menos con los siguientes requisitos:

- Tener como mínimo el grado de bachillerato universitario.
- Haber sido escogido, mediante concurso de antecedentes, siguiendo el trámite estipulado en las Normas de contratación y remuneración del personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Ocupar una plaza que exija como requisito mínimo el grado de bachillerato universitario.
- Estar nombrado por tiempo indefinido con una jornada de  $\frac{1}{4}$  de tiempo o más.
- Haber laborado como mínimo dos semestres para la institución, con una jornada de  $\frac{1}{4}$  de tiempo o más; haber sido sometido a evaluación con los instrumentos correspondientes del sistema de evaluación profesional; y haber obtenido una calificación anual igual o mayor a 75.

Los profesionales que hayan laborado en otras Instituciones de Educación Superior Universitaria pertenecientes al sistema estatal costarricense o en el Consejo Nacional de Rectores, podrán solicitar ubicación en el régimen. Para ello deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ocupar una plaza que exija como requisito mínimo el grado de bachillerato universitario.
- Presentar los atestados pertinentes para reconocimiento de tiempo servido como profesional.  
Como mínimo, este tiempo debe ser igual al requerido para el ascenso a la categoría en que solicite ser ubicado.
- Presentar los atestados que lo hagan acreedor al puntaje acumulado necesario para ubicarse en la categoría que solicita.

Los profesionales con grado de Doctorado que ingresen al ITCR podrán ubicarse directamente en la categoría de Adjunto o Profesional 2. Ese mismo Doctorado no les otorgará puntos para los pasos siguientes de categoría.

Para ascender a las diferentes categorías del régimen se toman en cuenta los siguientes rubros:

- Grado académico (para la primera y la cuarta categoría)
- Desempeño en el puesto
- Tiempo servido
- Producción
- Proyección universitaria
- Formación universitaria adicional
- Participación interna oficial

La Comisión de Evaluación es la encargada de la aplicación del Reglamento de Carrera Profesional, le corresponde decidir sobre la ubicación en el régimen y el paso de categoría del personal profesional normado por dicho reglamento.

Para tener derecho al ascenso a las diferentes categorías, el profesional debe tener un puntaje mínimo, al cual no se hará referencia por no estar en los alcances de este estudio. A continuación sí se indicará el tiempo mínimo de servicio que debe cumplir el profesional para optar por el ascenso a las diferentes categorías:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>TIEMPO MINIMO</b>
Profesor adjunto o profesional 2	3 años
Profesor asociado o profesional 3	8 años
Catedrático o profesional 4	14 años

Para efectos del Reglamento de Carrera Profesional se entiende por tiempo servido (art.12):

- El tiempo que el profesional, con posterioridad a la obtención del bachillerato universitario, haya laborado en Instituciones de Educación Superior Universitaria pertenecientes al sistema estatal costarricense o en el Consejo Nacional de Rectores, en un puesto que exija como requisito mínimo ese grado, con jornada de

medio tiempo o más, en forma remunerada, y en el que haya obtenido una evaluación mayor o igual a 75, siempre y cuando se disponga de los atestados correspondientes. En el caso de que el funcionario haya laborado en el Instituto Tecnológico de Costa Rica con jornada de un cuarto de tiempo o más, esto se le considerará como tiempo servido.

En caso de que el profesional no haya sido evaluado, deberá presentar una constancia de esa situación y de que no le han sido aplicadas medidas disciplinarias; y se le otorgará la nota mínima para el ingreso o el paso de categoría.

- El tiempo que el funcionario, con posterioridad a su contratación por parte del Instituto Tecnológico de Costa Rica y a la obtención del bachillerato universitario, haya empleado en la realización de estudios conducentes a la obtención de un título universitario superior al bachillerato, o para realizar actividades de capacitación, siempre y cuando medie un acuerdo entre el profesional y el Instituto.

Para efectos de antigüedad y de tiempo servido para paso de categoría, el tiempo que el profesional ha sido nombrado en una categoría honorífica le será reconocido en caso de que pase a ser funcionario regular de la institución.

No es necesario haber estado en una categoría para ascender a otra superior, siempre que el funcionario reúna los requisitos correspondientes a las categorías anteriores y a la que solicita ascender.

Las categorías de Catedrático y de Profesional 4 representan la mayor distinción que puede alcanzar un funcionario profesional en el ITCR. Para ocupar esta categoría se requiere tener como mínimo el grado de licenciatura, las categorías precedentes puede ocuparlas el funcionario que posea el grado de bachillerato universitario.

### Estructura salarial

En la estructura salarial de los funcionarios profesionales regidos por el Reglamento de Carrera Profesional se identifican los siguientes componentes:

- Salario base
- Porcentaje de la categoría
- Porcentaje de antigüedad en el ITCR
- Porcentaje de antigüedad en universidades nacionales estatales
- Porcentaje de antigüedad en el sector público
- Otros porcentajes
- Reconocimiento por el grado académico
- Experiencia profesional (docente y no docente)
- Dedicación exclusiva
- Remuneración por jefatura

### Salario base

El salario base es la remuneración que devenga un profesional que labore en el ITCR, sin ningún porcentaje adicional. Para todas las categorías del régimen de carrera profesional se establece una única base salarial, sobre la cual se calculan los otros porcentajes de la estructura salarial (Art. 105 del Reglamento).

En la práctica existen dos bases salariales, la que corresponde al profesional con grado académico de bachillerato, cuya categoría salarial es la 22 y la del profesional con grado de licenciatura o más, a quien se le asigna la categoría salarial 23.

### Porcentaje de la categoría

A cada una de las categorías establecidas corresponde un porcentaje sobre su base salarial de acuerdo con el siguiente cuadro:

<b>CATEGORÍA ACADEMICA</b>	<b>CATEGORÍA ADMINISTRATIVA</b>	<b>INCREMENTO ACUMULADO SOBRE LA BASE</b>
Instructor	Profesional 1	-
Profesor Adjunto	Profesional 2	20%
Profesor Asociado	Profesional 3	45%
Catedrático	Profesional 4	75%

### Antigüedad en el ITCR

Se reconocen todos los años de servicio al Instituto, exista o no interrupción entre los diversos nombramientos o contrataciones, sean éstos en propiedad o interinos. Este reconocimiento se paga con un 4% sobre la base del Profesional Bachiller o Licenciado.

### Antigüedad en universidades nacionales estatales

Jornadas de medio tiempo y más, laboradas con continuidad o no, en universidades nacionales estatales se reconocen con un 4% sobre la base del Profesional Bachiller o Licenciado.

### Antigüedad en el sector público

Para efectos del pago de anualidades el ITCR reconoce la antigüedad acumulada en el sector público, incluyendo las empresas y fundaciones del sector. Se computan solo los años completos acumulados efectivamente trabajados y en jornadas de medio tiempo o más; las jornadas menores de medio tiempo se toman en su proporción. Las anualidades acumuladas se reconocerán con el porcentaje del 3% salvo en el caso de la Universidades Estatales las cuales se reconocerán con el porcentaje que paga el ITCR. Estas anualidades a reconocer tienen un tope de 30 años y en ningún caso se reconocerán si el tiempo ha sido reconocido como experiencia profesional.

### Otros porcentajes

Por razones de equiparación con el mercado se paga un 5% sobre el salario base de todos los profesionales del ITCR ubicados en las categorías profesionales (22 y 23).

### Reconocimiento por el grado académico

Es la remuneración por el grado académico más alto que obtenga el personal. Se reconoce salarialmente según la siguiente escala:

<b>GRADO ACADEMICO</b>	<b>% SOBRE LA BASE SALARIAL</b>
Bachillerato	7
Licenciatura	28
Maestría	42
Doctorado Académico	56
Especialidad Profesional	5

Por especialidad profesional se entiende el certificado de estudios de post-grado obtenido con posterioridad a los grados de bachillerato o licenciatura, que requiera un periodo de estudios no menor a un año académico (36 semanas lectivas) por tiempo completo y con dedicación exclusiva continua o no; o bien tenga 460 horas académicas.

### Sexenio

A los funcionarios profesionales que no se encuentren protegidos por un régimen de escalafón, se les reconoce una doble anualidad con un porcentaje igual al de la categoría correspondiente, cada vez que acumulen seis años de laborar con el ITCR.

### Experiencia profesional (docente o no docente)

Es el reconocimiento porcentual sobre el salario base (bachiller o licenciado) por el trabajo ejercido a tiempo completo o su equivalente, en un puesto que requiera como mínimo el grado de bachillerato universitario y afín a las actividades que desempeña el profesional. La experiencia debe haberse adquirido con posterioridad a la obtención del grado de bachillerato y debe ser debidamente certificada por la empresa o institución en la que el funcionario laboró.

Se utiliza la siguiente escala para calcular el porcentaje:

<b>PERIODO (AÑOS)</b>	<b>EXPERIENCIA DOCENTE</b>	<b>EXPERIENCIA NO DOCENTE</b>
De 1 a menos de 2	4%	5%
De 2 a menos de 3	8%	12%
De 3 a menos de 4	12%	18%
De 4 a menos de 5	16%	24%
5 o más	20%	30%

### Dedicación exclusiva

Es el compromiso mediante contrato que adquiere un funcionario profesional con el ITCR, de no ejercer ninguna profesión o función, remunerada o no, fuera de su jornada de trabajo, por lo que la institución se compromete a retribuirle un porcentaje adicional sobre la base de contratación.

El objetivo del Régimen de Dedicación Exclusiva es estimular a los profesionales a que laboren exclusivamente para el ITCR.

Los requisitos que deben cumplir los profesionales que deseen acogerse a este beneficio son:

- Estar nombrado a tiempo completo e indefinido.
- Estar ubicado como mínimo en la categoría de Profesor Adjunto o de Profesional 2, poseer el grado de licenciatura o de maestría en la categoría de Instructor o de Profesional 1, siempre que éstos le sean reconocidos salarialmente.
- Desempeñar un puesto que tenga como requisito ser profesional, de acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos.

En el ITCR se paga dedicación exclusiva a los profesionales con grado de bachillerato que ocupen las categorías de Profesor Adjunto o de Profesor Asociado (profesionales 2 y 3).

El contrato de dedicación exclusiva tiene una duración de un año y se tendrá por prorrogado automáticamente si alguna de las partes no envía a la otra la comunicación escrita en contrario, al menos un mes antes del vencimiento.

A criterio del Rector se podrá otorgar la dedicación exclusiva a los profesionales con grado de licenciatura, maestría o doctorado, contratados por tiempo definido y jornada completa.

El artículo 6 del Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva estipula una remuneración adicional de hasta un 30% sobre la base salarial (de bachiller o de licenciado), de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de la institución.

La dedicación exclusiva es un beneficio optativo.

### Remuneración por jefatura

Las autoridades del ITCR han considerado importante que las funciones de dirección sean remuneradas en forma justa y acorde con las exigencias y responsabilidades que el desarrollo institucional implica.

Por tal razón se otorga un porcentaje por jefatura que se calcula sobre el salario de jefatura (salario base +30% adicional) y servirá exclusivamente para calcular el porcentaje de jefatura correspondiente.

Se pagan los siguientes porcentajes por recargo de dirección:

PUESTO	PORCENTAJE
Coordinador de Unidad	15 ó 20
Coordinación de Centros Productivos	1/5 tiempo
Coordinación del CIIC	30
Coordinación del CIIBI	30 S/SB
Coordinación Programa de Producción	30
Coordinador Técnico	20
Secretaría del Consejo Institucional	50
Director de Departamento y Coord. de Maestría	35
Director de Oficina de Prensa	35
Director de Centro Académico	30-50
Director del CIVCO	30 S/SB
Director Direcc. Proyectos y Convenios	50
Miembro de Consejo Institucional	50
Director de Sede Regional	80
Director de Oficina de Planificación	80
Auditor	80
Vicerrector	80
Rector	130

### **Personal Administrativo no profesional**

La estructura salarial que cubre al personal administrativo no profesional del ITCR, se basa en diferentes normas o lineamientos establecidos por el Consejo Institucional y se presenta a continuación.

#### Estructura salarial

En la estructura salarial del personal administrativo no profesional se observan los siguientes componentes:

- Salario base
- Porcentaje de antigüedad en el ITCR
- Porcentaje de antigüedad en universidades nacionales estatales
- Porcentaje de antigüedad en el sector público
- Sexenio
- Escalafón no profesional

#### Salario base

Para cada categoría salarial se establece un salario base en la Escala General de Salarios.

### Porcentaje de antigüedad en el ITCR

Este reconocimiento se paga sobre la base salarial con un porcentaje variable según la categoría y que oscila entre el 6% para la categoría más baja y el 4% para la categoría más alta.

### Porcentaje de antigüedad en universidades nacionales estatales

Se reconoce con un porcentaje sobre la base salarial igual al de la categoría correspondiente según la escala de salarios del ITCR.

### Antigüedad en el sector público

Para efectos del pago de anualidades el ITCR reconoce la antigüedad acumulada en el sector público, incluyendo las empresas y fundaciones del sector. Las anualidades acumuladas se reconocerán con el porcentaje del 3% salvo en el caso de la Universidades Estatales las cuales se reconocerán con el porcentaje que paga el ITCR. Estas anualidades a reconocer tienen un tope de 30 años y en ningún caso se reconocerán si el tiempo ha sido reconocido como experiencia profesional.

### Sexenio

Se reconoce una doble anualidad a los funcionarios no protegidos por un régimen de escalafón profesional o no profesional, cada vez que acumule 6 años de labor en la Institución.

Este beneficio se conserva como monto fijo cuando el servidor pasa a profesional, hasta tanto no haya obtenido el primer paso en el Régimen de Carrera Profesional.

### Escalafón no profesional

El Régimen de Escalafón No Profesional constituye un medio para fortalecer e incentivar la excelencia en el quehacer de los funcionarios no profesionales del ITCR.

Se pueden acoger los funcionarios no profesionales cuya jornada y permanencia en el Instituto sea de medio tiempo o más, estén contratados por tiempo indefinido y cumplan con los requisitos de ingreso y ascenso establecidos en el mismo.

Se considera funcionario no profesional aquel funcionario que ocupa un puesto cuyo requisito académico es inferior al grado de Bachillerato Universitario.

Este sistema de pasos permite:

- a. Reconocer, debidamente evaluados, los méritos del trabajador en el desempeño de su función y el esfuerzo adicional al cumplimiento de las funciones propias del puesto
- b. Regular el avance a través del sistema y;
- c. Establecer la retribución correspondiente, de acuerdo con la ubicación en él.

Para ascender a los diferentes pasos, el funcionario deberá cumplir con el tiempo servido mínimo acumulado de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>PASOS</b>	<b>ACUMULADO DE AÑOS REQUERIDOS</b>
1	3
2	8
3	14

Para ingresar al Escalafón No Profesional el personal del Instituto deberá presentar la solicitud correspondiente ante la Comisión y cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber sido contratado según los procedimientos establecidos en las Normas de Contratación y Remuneración de Personal del ITCR.
- Estar nombrado por tiempo indefinido con una jornada de medio tiempo o más
- Haber laborado 3 años para el Instituto con una jornada de medio tiempo o más; haber sido sometido a evaluación con los instrumentos correspondientes del sistema de evaluación; y haber obtenido una calificación promedio mayor o igual a 80 durante ese período.
- Obtener un puntaje mínimo (8 puntos) necesario para el ingreso.

Para ascender a los diferentes pasos se toman en cuenta los siguientes rubros:

- Tiempo servido (requisito)
- Desempeño en el puesto
- Producción universitaria
- Proyección universitaria
- Participación interna oficial
- Formación adicional

En este beneficio se otorgan hasta tres pasos que corresponden a un porcentaje sobre el salario base, según la siguiente tabla:

<b>ASCENSO</b>	<b>% NOMINAL</b>	<b>% ACUMULADO</b>	<b>RETRIBUCION TOTAL*</b>
Paso I	8	8	12,5
Paso II	8	16	20,5
Paso III	8	24	28,5

\* Incluye un 4,5% aprobado por el Consejo Institucional, sesión 1384 de abril de 1987 para funcionarios no profesionales que ingresaron antes del 1° de enero de 1990.

### 4.3. Universidad Nacional

#### 4.3.1. Estructura ocupacional

En la UNA la estructura ocupacional se divide en dos grandes sectores:

- Académico
- Administrativo

Cada una de ellos cuenta con su propia composición de clases, puestos y categorías, así como su propia estructura o régimen salarial.

Al sector académico pertenecen los puestos académicos y los de dirección académico-administrativa; que contiene los siguientes puestos: Algunos miembros del Consejo Universitario, Rector, Vicerrectores, Directores de Área: Docencia, Investigación y Extensión, Decano, Vicedecano, Directores y Subdirectores de Escuela.

Esta estructura la conforman:

<b>PUESTO</b>	<b>CATEGORIA</b>
Profesor Instructor Bachiller	87
Profesor Instructor Licenciado	88
Profesor 1	89
Profesor 2	90
Catedrático	91

La estructura ocupacional administrativa se encuentra conformada por los siguientes grupos ocupacionales:

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>
Oficinistas y Secretarías
Dirección Administrativa
Administración de Personal
Bienestar Estudiantil
Administración Financiera y Auditoría
Suministros
Salud
Biblioteca
Artes Gráficas
Difusión Cultural
Laboratorio
Topografía y Catastro
Agricultura y Ganadería
Servicios Generales
Arquitectura – Ingeniería y afines
Óptica y Electrónica
Informática y Computación
Estadística y Planificación
Servicios Jurídicos
Profesionales

Las descripciones de estos grupos se encuentran contenidas en el Manual descriptivo de clases de puestos vigente en la Universidad.

En resumen la estructura ocupacional administrativa tiene la siguiente composición:

<b>NIVEL OCUPACIONAL</b>	<b>NUMERO DE CLASES</b>	<b>NUMERO DE PUESTOS</b>	<b>NUMERO DE CATEGORIAS</b>
Jefaturas y Dirección	24	54	15
Profesionales	48	218	26
No profesionales	85	810	33
<b>TOTAL</b>	<b>157</b>	<b>1 082</b>	<b>74</b>

#### 4.3.2. Estructura salarial

En la UNA existen dos regímenes salariales: Académico y Administrativo

#### **Personal académico**

Las actividades del personal académico de la UNA son reguladas por el Régimen de Carrera Académica, con el fin de garantizar y promover un nivel creciente de excelencia en las actividades académicas de la universidad.

Este régimen cubre al personal dedicado a las tareas de docencia, investigación, extensión y administración académica.

#### Categorías

Las categorías del Régimen de Carrera Académica son:

- Profesor Instructor Bachiller
- Profesor Instructor Licenciado
- Profesor I
- Profesor II
- Catedrático

Además de las categorías anteriores existe otro tipo de contrataciones académicas, a las cuales no se les asigna una categoría específica y se denominan:

- Emérito
- Invitado
- Ad-honorem

### Ingreso y ascenso en la carrera académica

Los ingresos o ascensos se hacen con base en los criterios establecidos en el Estatuto Orgánico, en el Reglamento de Carrera Académica y en el juicio de la Comisión de Carrera Académica.

Para ingresar al régimen se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener plaza académica en propiedad.
- Poseer el grado mínimo de bachillerato universitario (las categorías superiores a profesor instructor bachiller requieren el grado mínimo de licenciatura).
- Tener como mínimo un año de experiencia académica en la UNA con una dedicación académica no inferior al cuarto de tiempo.

Para otorgar una categoría, por ingreso o ascenso, se consideran los siguientes criterios:

- Calificaciones profesionales
- Experiencia académica
- Producción intelectual
- Evaluación

Las calificaciones profesionales se refieren a grado y posgrado, otros estudios, conocimiento de lenguas y de lenguajes de computación.

Cada uno de los citados criterios recibe una puntuación, la cual está a cargo de la Comisión de Carrera Académica, que tiene como función fundamental el valorar objetivamente la labor de los académicos para ingreso y ascenso al régimen.

El tiempo mínimo que debe cumplir un funcionario académico para ascender en las categorías del régimen, y el grado mínimo que debe poseer es:

CATEGORÍA	GRADO ACADEMICO	AÑOS <sup>a/</sup>
Instructor Bachiller	Bachillerato	1
Instructor Licenciado	Licenciatura	1
Profesor I	Licenciatura	2
Profesor II	Licenciatura	5
	Maestría	3
	Doctorado	2
	Licenciatura	15
Catedrático	Maestría	12
	Doctorado	10

<sup>a/</sup> Para ingresar al régimen de carrera académica se requiere un año de servicio en la UNA.

No es necesario haber pasado por una categoría para ascender a otra, siempre que se reúnan los requisitos correspondientes.

### Estructura salarial

Dentro de la estructura salarial del personal académico en el Régimen de Carrera Académica se identifican los siguientes componentes:

- Salario base
- Porcentaje de la categoría del régimen
- Porcentaje de anualidad
- Dedicación exclusiva
- Reconocimiento por dirección
- Zonaje
- Disponibilidad
- Sobresueldo
- Sobresueldo por recargo de tareas docentes
- Premio "Roberto Brenes Mesén"

### Salario base

Es la remuneración que devenga un funcionario académico en la categoría de Instructor Licenciado. En principio este monto es equivalente al salario mínimo profesional que fija el Servicio Civil para el licenciado, y al menos un 10% más.

### Porcentaje de la categoría del régimen

Según lo establecen los artículos 66 y 67 del Reglamento de Carrera Académica, el salario base de cada categoría del régimen es:

Instructor Bachiller	10% inferior al salario base del Instructor Licenciado.
Instructor Licenciado	Salario base equivalente al salario mínimo profesional que fija el Servicio Civil para el licenciado y al menos un 10% más.
Profesor I	10% sobre la base del Instructor Licenciado.
Profesor II	25% sobre la base del Profesor I.
Catedrático	35% sobre la base del Profesor II.

### Anualidad

Es el aumento anual automático que percibe el personal académico por cada año completo de servicio a la institución. Se otorga un 3% sobre el salario base de la categoría por cada año laborado en la universidad o en cualquiera de las otras Instituciones Públicas de Educación Superior previa solicitud del interesado. Este porcentaje se paga a partir de junio de 1981, y antes de esa fecha se concedía 2%.

Por cada año laborado en el Sector Público se reconoce un 2% hasta un máximo de 8 años, previa solicitud del interesado.

### Dedicación Exclusiva

Es el compromiso que adquiere el funcionario profesional con la institución, de no ejercer -en forma particular- ninguna profesión, por lo cual la UNA se compromete a retribuirle un porcentaje adicional sobre el salario base.

Según el reglamento puede acogerse a esta normativa el académico que posea al menos la categoría de Profesor I en el Régimen de Carrera Académica y que labore a tiempo completo cumpliendo labores académicas, de administración o de representación sindical. Sin embargo, por limitaciones presupuestarias, en la práctica se ha dado prioridad a los funcionarios con categoría de Profesor II y de Catedrático.

La incorporación a este régimen se hace mediante la firma de contrato con el Rector, previa declaración jurada en cuanto a la satisfacción de los requisitos y restricciones.

Para los funcionarios con nombramiento en propiedad los contratos no tienen fecha de vencimiento, mientras que para los nombramientos interinos su vigencia es de acuerdo con las fechas de nombramiento.

La UNA otorga un 35% de dedicación exclusiva como retribución adicional al salario base de cada categoría.

### Reconocimiento por cargo de autoridad

Con base en diversos acuerdos del Consejo Universitario se otorga un porcentaje adicional al salario base de los funcionarios que ocupan cargos de dirección académico-administrativo, como se indica a continuación:

<b>CARGO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Subdirector de Escuela	15
Director de Escuela	20
Vicedecano	25
Decano	30
Director de Área: Docencia, Investigación y Extensión	35
Vicerrector de Vida Estudiantil	40
Vicerrector de Desarrollo	40
Vicerrector Académico	50
Miembro del Consejo Universitario	40
Rector	60

El reconocimiento por cargo de autoridad se aplica al salario base y sobre esta nueva base se calculan los diferentes pluses (anualidad, dedicación exclusiva, prohibición, etc).

### Zonaje

Es la compensación salarial, adicional al salario base del funcionario, que debe trasladar su domicilio permanentemente a la región donde se ubica una Sección Regional.

Para efectos de cálculo de zonaje, se utiliza la tabla de viáticos aprobada por la Contraloría General de la República.

El monto de zonaje será equivalente al 30% del total de viáticos correspondiente a 21 días hábiles, cuando la institución no tiene la posibilidad de ofrecer hospedaje.

En los casos en que la Universidad tenga la posibilidad de ofrecer hospedaje al funcionario, el reconocimiento será el equivalente al 15% del total de viáticos correspondiente a 21 días hábiles.

De la tabla de viáticos se suman el monto asignado a desayuno, almuerzo, cena y hospedaje, este total se multiplica por 21 días, al resultado se le aplica el porcentaje definido (15% ó 30%).

### Disponibilidad

La disponibilidad es el reconocimiento o compensación salarial asignado al funcionario que desempeña un puesto a nivel profesional o técnico, que por la naturaleza de las funciones de su cargo tenga que estar a disposición de la universidad para cumplir con su trabajo fuera de su jornada ordinaria, en períodos de descanso o receso institucional; cuando estos servicios resulten de imperiosa necesidad, por la naturaleza de las tareas, cuando ocurra un percance, emergencia o cuando las circunstancias de trabajo así lo exijan.

La disponibilidad laboral será:

- *Permanente*: si persisten en forma sistemática y permanente las situaciones que obligan al trabajador a estar pendiente del desarrollo y marcha de las actividades que desarrolla su unidad. Será opción del trabajador solicitar la incorporación al Régimen en plazos determinados, que no podrán ser inferiores a un año.
- *Temporal*: si se concede para realizar trabajos específicos y por tiempo determinado.

Tiene derecho a que se le pague un sobresueldo por concepto de disponibilidad el funcionario al que se le ha asignado un trabajo en el que se requiere estar en la condición de disponible.

El porcentaje que se otorgará será de un 30%, tanto para profesionales como para técnicos.

Es un beneficio voluntario y muy restringido.

### Sobresueldo

Suma de dinero adicional al salario base, de carácter temporal que se reconoce al funcionario académico o administrativo, por dos razones:

1. Ejecutar actividades diferentes a las tareas propias de su puesto sin descuidar las actividades ordinarias.
2. Ejecutar mayor volumen de actividades, deberes y responsabilidades propias de su puesto en situaciones especiales o de urgencia.

El porcentaje de sobresueldo será recomendado por el Programa de Recursos Humanos de conformidad con el estudio técnico y se calcula sobre el salario base de la categoría del puesto que ocupa el funcionario más sus anualidades. En ningún caso podrá ser superior a un 20%.

### Sobresueldo por recargo de tareas docentes

Asignación de recargo de tareas docentes a funcionarios académicos con tiempo completo en la Universidad, con el fin de atender con excelencia y oportunidad, las necesidades urgentes y extraordinarias del quehacer docente de la Institución, que no pueden ser atendidas por las vías institucionales y ordinarias establecidas (cursos y tutorías) que se asignan en los respectivos períodos académicos.

Por concepto del recargo de tareas docentes el funcionario académico recibirá como compensación salarial adicional la suma calculada sobre su salario base, más lo correspondiente a su anualidad, de conformidad con la siguiente tabla:

HORA CONTACTO	TOTAL DE HORAS COMPENSADAS	COMPENSACIÓN SALARIAL
2	3	8,33
3	5	12,50
4	6	16,67
5	9	20,84
6	10	25,00

Este recargo no se podrá pagar por más de un período consecutivo (un curso), salvo casos excepcionales debidamente justificados.

En ningún caso el recargo asignado podrá significar un incremento real de la jornada más allá de un tiempo y cuarto.

### Premio "Roberto Brenes Mesén"

Se reconoce un 10% sobre el salario base en forma permanente y un 25% sobre el salario total por un periodo de un año, con el propósito de que el académico se dedique a desarrollar un proyecto.

## **Personal administrativo**

La estructura salarial que se utiliza para el cálculo de la remuneración de las categorías administrativas es:

- Salario base
- Complemento profesional
- Anualidad
- Dedicación exclusiva
- Prohibición
- Disponibilidad
- Sobresueldo
- Carrera administrativa

### Salario base

Es el monto establecido en la escala de salarios, el cual se asigna de acuerdo con la categoría. Los aumentos son el resultado de negociaciones salariales entre la Administración y el Sindicato de Trabajadores (SITUN), donde se reconoce el total de aumento por costo de vida de conformidad con los recursos económicos con que cuenta la institución y la situación financiera del país.

### Complemento profesional

Con el propósito de equiparar la escala salarial con el Régimen de Servicio Civil, se otorga un porcentaje adicional de acuerdo con el grado académico, a los profesionales administrativos que ocupan puestos profesionales.

Los porcentajes aprobados por concepto de complemento profesional son 7,50% para bachilleres y 15,00% para licenciados. Estos porcentajes están considerados dentro del salario base.

### Anualidad

El porcentaje que se aplica por este concepto, es el mismo que para los académicos (3%), con la diferencia de que en los administrativos se calcula sobre la suma del salario base más el monto resultante del porcentaje de complemento profesional.

### Dedicación Exclusiva

Se reconoce un porcentaje adicional a los funcionarios que se dediquen exclusivamente a la UNA. En el sector administrativo se paga un 15% a los bachilleres y un 30% a los licenciados. Es requisito que el funcionario además de poseer el grado académico ocupe un puesto que requiera ese grado.

### Prohibición

El régimen de prohibición en la UNA es la prohibición absoluta a los funcionarios que ocupan cargos de dirección con responsabilidad directa en la adquisición de bienes y servicios y en el manejo de fondos de la Universidad, de laborar para otra institución,

empresa privada o desarrollar actividad personal remunerada, por lo cual la universidad se compromete a retribuirle un porcentaje adicional sobre el salario base.

Los porcentajes dependen del grado académico alcanzado por el funcionario y del requisito exigido según el Manual de Clasificación de Puestos, y son:

- 65% al funcionario con grado igual o superior a la licenciatura.
- 45% al funcionario con grado de bachillerato.
- 15% al funcionario cuyo puesto no exija grado académico.

La cobertura es muy reducida, limitándose actualmente a los siguientes puestos:

- Director del Departamento Financiero
- Director de la Oficina de Prestación y Venta de Servicios
- Director del Departamento de Suministros
- Subcontralora General
- Contralora General
- Vicerrector de Desarrollo
- Rector

Si el funcionario ocupa cargo de dirección, el porcentaje de prohibición se calcula sobre el salario base más el porcentaje de dirección.

Los funcionarios que se acogen al régimen de prohibición deben:

- Laborar tiempo completo en la UNA.
- Rendir declaración jurada de bienes cada año, en la Auditoría de la universidad.
- No pueden acogerse al régimen de dedicación exclusiva.

#### Sobresueldo por Convención Colectiva

Se reconoce un 30% sobre el salario total a los guardas y choferes por laborar 32 y 40 horas adicionales a la jornada ordinaria respectivamente.

Asimismo, se reconoce como máximo 20% sobre el salario base más anualidades por recargo de funciones y por volumen de trabajo.

Los beneficios por sobresueldo, disponibilidad y zonaje están descritos en la sección académica.

#### Carrera Administrativa

El Reglamento de Carrera Administrativa fue aprobado por el Consejo Universitario, en sesión del 3 y 17 de febrero, Actas 2178 y 2182.

El Régimen de Carrera Administrativa tiene como objetivos:

- Propiciar el ingreso, la permanencia y el desarrollo del personal administrativo que por sus aportes en el mejoramiento de los sistemas, por la calidad y cantidad de su trabajo, haya demostrado mérito en su desempeño.

- Incentivar al funcionario administrativo en el logro de un desarrollo, interés y motivación, que contribuya al beneficio personal e intelectual.

Pueden ingresar a este régimen y acogerse a los incentivos que establece su reglamento, los funcionarios administrativos de la Universidad que cumplan con los siguientes requisitos:

- Tener una jornada laboral no menor a veinte horas semanales.
- Mantener una relación jurídica-laboral con la UNA, cuyo puesto esté contemplado en el Sistema de Puestos y Salarios.
- Estar nombrado en la condición de propiedad o interino con no menos de tres meses de laborar para la institución.
- Poseer los requisitos mínimos exigidos por el puesto que se ocupa, según los establecidos de conformidad con la normativa vigente.

Los factores objeto de incentivos para la carrera administrativa del funcionario, son evaluados por la Comisión de Carrera Administrativa y valorados mediante el sistema de puntos establecido en el Reglamento. Tales factores son:

- Formación adicional
- Capacitación recibida
- Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente
- Aportes a la productividad
- Capacitación impartida bajo la condición de instructor
- Publicaciones
- Proyección universitaria
- Experiencia docente en instituciones de enseñanza a nivel universitario

La Comisión determinará anualmente con base en la disponibilidad presupuestaria, los factores que se reconocerán según el orden antes indicado y los criterios de prioridad a lo interno de cada factor, que defina la propia Comisión. Actualmente se reconoce únicamente el primer factor: "Formación adicional".

Cada factor de acuerdo a los criterios establecidos es valorado por la Comisión mediante un sistema de puntos. El valor de cada punto se estableció en ¢733,00 y es ajustado automáticamente en el mes de enero de cada año de conformidad con los ajustes salariales del año anterior.

#### 4.4. Universidad Estatal a Distancia

##### 4.4.1. Estructura ocupacional

El personal de la UNED se clasifica en forma general en dos sectores: los que pertenecen a la Carrera Profesional (sean administrativos o docentes) y los que pertenecen a la Carrera Administrativa.

Los puestos incluidos en la Carrera Administrativa se encuentran ubicados dentro de 30 categorías; los de Carrera Profesional están ubicados en una sola categoría, diferenciándose únicamente por cinco niveles (de Profesional 1 a Profesional 5).

La Administración Superior está compuesta de la siguiente forma:

- Miembros del Consejo Universitario
- Rector
- Vicerrector Académico
- Vicerrector Ejecutivo
- Vicerrector de Planificación

La normativa que regula el quehacer institucional de estos puestos está regulada por el Estatuto Orgánico de la UNED.

Por otra parte, la estructura ocupacional se encuentra conformada por los siguientes grupos:

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>N° DE CLASES</b>
Administración y Dirección	22
Area Académica	13
Arquitectura e Ingeniería	2
Audiovisual	7
Biblioteca	10
Computación	9
Contabilidad, Tesorería y Auditoría	17
Distribución y Ventas	9
Divulgación y Relaciones Públicas	4
Editorial y Publicaciones	16
Investigación, Promoción y Extensión	9
Oficina, Secretaría y Registro	13
Proveduría y Bodega	6
Servicios Sociales y Salud	7
Servicios Generales	14

##### 4.2.2. Estructura salarial

Al igual que con la estructura ocupacional, para efectos salariales los funcionarios de la Universidad se encuentran divididos en dos regímenes: Carrera Profesional, en donde se encuentran los profesionales administrativos y los profesionales

docentes y Carrera Administrativa, que como se indicó anteriormente, abarca a todos los administrativos no profesionales.

## **Personal profesional**

La Carrera Profesional es el régimen que regula la clasificación y valoración de todos los funcionarios que ocupen cargos que exijan como mínimo el grado de bachillerato universitario y que lo posean.

En el caso de los tutores se requiere que tengan una jornada mínima de 1/2 tiempo; los que tengan una jornada menor se registrarán por el reglamento respectivo.

En la UNED no se hace distinción entre personal profesional académico y administrativo, por lo que en lo sucesivo se hará referencia únicamente a personal profesional.

### Categorías

La carrera profesional comprende las siguientes cinco categorías:

- Profesional 1
- Profesional 2
- Profesional 3
- Profesional 4
- Profesional 5

Existen en la institución las siguientes categorías que no forman parte de la carrera profesional:

- Jubilado
- Emérito
- Ad-honorem
- Invitado

### Ingreso y ascenso en la carrera profesional

Para ingresar al régimen de carrera profesional el funcionario debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber sido nombrado previo concurso o haber sido escogido de una lista de elegibles.
- Poseer propiedad en el puesto o haber sido contratado a plazo fijo por más de seis meses con una jornada mínima, en los términos que establece el Estatuto de Personal.
- Ocupar un puesto que exija como mínimo el grado de bachillerato o grado académico equivalente y que lo posea

El funcionario que ingrese al Régimen de Carrera Profesional por concurso lo hace en la categoría de Profesional 1 si es bachiller, de Profesional 2 si es licenciado, máster o

doctor, categoría que debe mantener hasta tanto la Comisión de Carrera Profesional no le califique, para lo cual dispondrá hasta de un mes.

Para ubicar o ascender en las diferentes categorías de la carrera profesional se consideran los siguientes aspectos:

- Condición académica
- Experiencia profesional o académica en la UNED
- Experiencia profesional o académica fuera de la UNED
- Publicaciones
- Conocimiento de idiomas extranjeros o lenguajes de computación
- Premios y honores
- Obras artísticas, científicas y técnicas

La Comisión de Carrera Profesional es la encargada de conocer y resolver las solicitudes de incorporación y ascenso al Régimen de Carrera Profesional, de conocer recursos de revocatoria, revisar las normas relativas a la materia de su competencia, y en fin, de aplicar el Reglamento de Carrera Profesional.

Se ha establecido un sistema de valoración para asignar el puntaje de los diferentes aspectos que se consideran para ubicar o ascender en las categorías de la carrera profesional. No se hará referencia a él por no estar en los alcances de este estudio, pero sí se indicará el tiempo mínimo de experiencia en la educación universitaria o en el ejercicio profesional requerido para cada categoría:

CATEGORIA	GRADO ACADEMICO	EXPERIENCIA	
		TOTAL	MINIMO EN LA UNED
Profesional 1	Bachillerato	-	-
Profesional 2	Licenciatura	-	-
Profesional 3	Licenciatura	3	-
	Maestría	1	-
	Doctorado	-	-
Profesional 4	Licenciatura	5	3
	Maestría	3	2
	Doctorado	2	1
Profesional 5	Licenciatura	15	5
	Maestría	12	4
	Doctorado	10	3

No es indispensable pasar por una categoría para ascender a otra, siempre que se reúnan los requisitos estipulados.

### Estructura salarial

Los componentes de la estructura salarial del personal profesional de la UNED son:

- Salario base
- Porcentaje de la categoría del régimen
- Porcentaje de anualidad
- Reconocimiento de años de servicio
- Asignación profesional
- Dedicación exclusiva
- Sobresueldo por cargo de autoridad
- Salarios especiales

### Salario base y porcentaje de la categoría

El salario base es la suma que percibe un profesional que posee el grado de bachillerato, éste es fijado por el Consejo Universitario, cada vez que hay ajuste de salarios.

El porcentaje para las diferentes categorías del régimen de carrera profesional en las escala salarial es:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INCREMENTO SOBRE EL SALARIO BASE</b>
Profesional 1	Salario base
Profesional 2	17,5%
Profesional 3	30,0%
Profesional 4	45,0%
Profesional 5	70,0%

El porcentaje de la categoría modifica la base, creando una nueva base sobre la cual se calcularán los demás componentes salariales.

### Anualidad

Es el reconocimiento salarial que se otorga al funcionario por cada año de servicio completo en la institución. El porcentaje que se paga es de un 5% anual y se aplica al salario base de cada categoría.

A partir de 1984 se reconoce el tiempo laborado en otras instituciones de educación superior, a razón de 5% anual sobre el salario de cada categoría.

### Reconocimiento de años de servicio

A los funcionarios se les otorga un 5% sobre el salario de su categoría, por cada año de servicio en instituciones públicas (en el caso de los docentes) o instituciones públicas o privadas ( en el caso de los administrativos, profesionales o no)

### Asignación profesional

Es la remuneración adicional al salario base de la categoría que se otorga tomando en cuenta los años de experiencia al ingresar, la antigüedad, la preparación académica y otros méritos que se cuantifican mediante el otorgamiento de pasos. Este reconocimiento está a cargo del Consejo de Rectoría. Cada paso tiene un valor del 5% sobre el salario base de la categoría ocupada por el funcionario.

### Dedicación exclusiva

Es el compromiso, mediante contrato, que adquiere el profesional para dedicar todo su esfuerzo intelectual y profesional a la Universidad.

Los funcionarios que deseen acogerse a este régimen, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Poseer el grado académico de licenciatura, el cual debe ser requisito del puesto que desempeña.
- Laborar bajo algunas de las modalidades siguientes:
  - Tiempo completo en propiedad o por tiempo indefinido
  - Tiempo completo definido no inferior a seis meses
  - Tiempo completo definido según lo dispuesto por el Estatuto Orgánico, en su artículo 16 inciso ch.
- Las funciones del puesto deben ser acordes al título profesional.

La institución otorga, a quien se acoja a este régimen, un sobresueldo equivalente al 30% sobre la base salarial de la categoría profesional correspondiente y éste no modifica los componentes salariales.

El contrato de dedicación exclusiva tiene una duración de un año, renovable en plazos iguales

La dedicación exclusiva es un beneficio optativo.

### Sobresueldo por cargo de autoridad

El funcionario nombrado en una categoría profesional que desempeñe un puesto de autoridad tiene derecho a un sobresueldo que se calcula como un porcentaje de salario de su categoría, de acuerdo con la siguiente escala:

- Puesto que requiera coordinación y supervisión personal del 10% al 20% del salario de su categoría
- Jefe de Oficina 30% del salario de su categoría
- Director 40% del salario de su categoría
- Auditor 50% del salario de su categoría
- Vicerrector 50% del salario de su categoría reconociéndosele como categoría mínima la de profesional 4
- Rector 70% del salario sobre la categoría de profesional 5

### Salarios especiales

El Consejo Universitario, a propuesta del Consejo de Rectoría y con base en un estudio de la Oficina de Recursos Humanos, puede establecer en casos muy especiales salarios extraordinarios, por encima de lo que le correspondería al funcionario, que no podrán exceder de un 25% de su salario nominal.

Además, cuando una persona ha ejercido por más de cinco años puestos en los que se les ha pagado un sobresueldo por cargo de autoridad, tienen derecho a que se les mantenga en propiedad. Este beneficio fue derogado en 1995, por lo que quedan muy pocos casos en que se esté aplicando.

### Recargo de funciones

El recargo de funciones procede cuando un funcionario asume las funciones y responsabilidades de otro puesto en forma adicional a las funciones y responsabilidades de su propio puesto, siempre y cuando sea superior a un mes e inferior a seis meses.

El pago de recargo de funciones dentro de la Carrera Administrativa se regirá por las siguientes disposiciones:

- Cuando los puestos no tengan autoridad formal, el sobresueldo por recargo de funciones estará constituido por la diferencia del salario base escalar correspondiente a las categorías de las clases de puestos, de conformidad con la mayor responsabilidad y complejidad de las tareas que desempeñan como recargo.
- Si las funciones de un puesto que tiene autoridad formal son recargadas en otro que no la tiene, el sobresueldo por recargo de funciones estará constituido por el porcentaje que por autoridad formal tenga el puesto cuyas funciones se recarguen, aplicados al salario base de la categoría escalar de la clase de puesto en el se recargan las funciones.
- Si ambos puestos tienen algún porcentaje por autoridad formal, el sobresueldo por recargo de funciones estará constituido únicamente por el porcentaje mayor calculado sobre la base del puesto sobre el que se recargan las funciones.

## Personal no profesional

Todos aquellos funcionarios de la UNED que ocupen un cargo para el cual no se requiere un grado o título de Educación Superior pertenecen al régimen de carrera administrativa, el cual se define como el sistema de avance en las distintas categorías administrativas en virtud de requisitos académicos y experiencia laboral.

### Categorías

La carrera administrativa comprende las siguientes cinco categorías:

- Administrativo 1
- Administrativo 2
- Administrativo 3
- Administrativo 4
- Administrativo 5

### Ingreso y ascenso en la carrera administrativa

El funcionario que ingrese al Régimen de Carrera Administrativa por concurso, lo hace en la categoría de Administrativo 1, si solamente cumple los requisitos que indica el manual de clasificación de puestos. Para ser clasificado en las demás categorías de la Carrera Administrativa, deberá cumplirse con los siguientes requisitos:

*Administrativo 1:* Los requisitos que indica el Manual de Clasificación de Puestos

*Administrativo 2:* Los requisitos de la categoría anterior, más 5 años de experiencia laboral, al menos 3 de ellos en la UNED; o un año completo de estudios adicionales afines a los requisitos del puesto certificado por institución reconocida y 3 años de experiencia laboral, al menos uno de ellos en la UNED.

*Administrativo 3:* Los requisitos del puesto más 10 años de experiencia laboral, al menos 5 de ellos en la UNED; ó 2 años completos de estudios adicionales afines a los requisitos del puesto, certificados por institución reconocida y 5 años de experiencia laboral, al menos 2 de ellos en la UNED.

*Administrativo 4:* Los requisitos del puesto más 15 años de experiencia laboral, al menos 10 de ellos en la UNED; ó 3 años completos de estudios adicionales afines a los requisitos del puesto, certificados por institución reconocida y 10 años de experiencia laboral, al menos 5 de ellos en la UNED.

*Administrativo 5:* Los requisitos del puesto más 20 años de experiencia laboral, al menos 15 de ellos en la UNED; ó 4 años de estudios completos adicionales, afines a los requisitos del puesto, certificados por institución reconocida, y 15 años de experiencia laboral, al menos 8 de ellos en la UNED.

Para ascender de una categoría a otra no es necesario estar en la categoría inferior inmediata. Se puede ascender más de una categoría por calificación.

## Estructura salarial

Dentro de los componentes de la estructura salarial del personal no profesional o en régimen de carrera administrativa se identifican los siguientes:

- Salario base
- Porcentaje de la categoría del régimen
- Porcentaje de anualidad
- Reconocimiento de años de servicio
- Asignación profesional
- Sobresueldo por cargo de autoridad

### Salario base

El salario base es la suma que fija el Consejo Universitario, cada vez que hay ajuste de salarios, para cada puesto.

### Porcentaje de la categoría del régimen

Los funcionarios que se encuentren ubicados dentro de una categoría del Régimen de Carrera Administrativa pueden ascender horizontalmente por experiencia y estudios adicionales a los requisitos del puesto, como se indicó anteriormente.

El ascenso horizontal en cada una de estas categorías implica un porcentaje adicional que se aplica al salario base. Estos porcentajes son:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INCREMENTO SOBRE EL SALARIO BASE</b>
Administrativo 1	-
Administrativo 2	10%
Administrativo 3	20%
Administrativo 4	30%
Administrativo 5	40%

El porcentaje de la categoría modifica la base, creando una nueva base sobre la cual se calcularán los demás componentes salariales.

### Sobresueldo por cargo de autoridad

El funcionario que desempeñe permanentemente un puesto de coordinación y supervisión de personal, tendrá derecho a un sobresueldo del 5% al 20% del salario base de su categoría, según lo dispuesto en el Artículo 99 del Estatuto de Personal, con fundamento en la siguiente escala:

Coordinadores de Misceláneos	5%
Coordinadores de Servicios Secretariales	10%
Encargados de Unidades	15%
Coordinador de Servicios Profesionales de Ingeniería y Arquitectura	15%
Jefes de Sección	20%

La anualidad, el reconocimiento por años de servicio y la asignación profesional se aplican en la misma forma que para la carrera profesional, por lo que no se presentan en esta sección.

## 5 COMPARACIÓN DE INCENTIVOS SALARIALES

A continuación se presenta un resumen de los incentivos salariales que ofrecen las cuatro Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, con el propósito de mostrar algunas semejanzas y diferencias que entre ellas se dan en cuanto a la variedad, el valor porcentual y la forma de aplicación de sus complementos salariales.

Debe tenerse presente que la estructura salarial de cada institución obedece a su estructura ocupacional y a la normativa que se encuentra vigente en cada una de ellas, de allí que la comparación se efectúa de manera general, ya que en el capítulo 4 se ofreció una detallada descripción para cada institución.

En las cuatro universidades se cuenta con dos estructuras salariales diferentes, en la UCR y la UNA, una estructura aplica al sector académico y otra al administrativo, mientras que en el ITCR y la UNED se divide según se trate de profesionales o no profesionales, en el sector profesional de estas dos últimas se incluye a los académicos

En el cuadro N°5.1 se listan los componentes salariales que cada una ofrece, según el sector institucionalmente definido y con el nombre que en cada una se le denomina.

En las instituciones algunos de sus incentivos aplican para los dos sectores, por lo cual aparecen en el cuadro en forma repetida, con el fin de tener el panorama completo de cada grupo.

El salario base, la anualidad, el porcentaje de la categoría para el personal académico y la dedicación exclusiva son incentivos comunes a todas las universidades, pero su valor y aplicación es diferente, de allí que se comenten a continuación

*Salario base:* Es una suma que periódicamente se acuerda institucionalmente, y por la normativa institucional en su definición se deben considerar algunas referencias que no en todas las universidades son las mismas, por ejemplo en la UCR se deben considerar los salarios mínimos de las distintas profesiones y las posibilidades económicas de la Universidad y del país, en la UNA el salario mínimo que fija el Servicio Civil, en la UNED y en el ITCR los salarios mínimos establecidos por el Poder Ejecutivo, y en las tres últimas se debe velar por el principio de equivalencia de salarios entre las universidades estatales.

Además, para el sector académico el salario base sobre el cual se calculan el resto de beneficios, se conforma en la UCR, la UNA y la UNED por el salario base inicial o de referencia más el porcentaje de la categoría que ostenta el funcionario, mientras que el ITCR se mantiene el de Profesional Bachiller o Profesional Licenciado, según corresponda.

Para el sector administrativo de la UNED el salario base también se modifica, en su parte profesional con los porcentajes de la categorías académicas equivalentes y para los no profesionales, cada cinco años, en forma automática con el porcentaje que por carrera administrativa se otorga.

**Anualidad:** Los porcentajes de anualidad que actualmente se aplican son: en la UCR y la UNA un 3%, en la UNED 5% y en el ITCR un 4% para los profesionales y entre un 4% y un 6% para los no profesionales, según la categoría del puesto.

En el ITCR, la UNA y la UNED la anualidad se calcula sobre el salario base (inicial en la primera, compuesta en las otras dos instituciones), mientras que en la UCR se estima sobre la suma que resulta del salario base, el escalafón y el fondo consolidado.

Las cuatro instituciones reconocen el tiempo laborado en las otras universidades estatales con un porcentaje igual al propio, pero el laborado en otras instituciones del sector público de diferente forma:

- UCR: Un 2% por cada año servido antes del 1° de enero de 1987 y un 3% por los años laborados después de esa fecha, hasta un tope de un 90%.
- ITCR: Un 3% con un tope de 30 años.
- UNA: Un 2% hasta un máximo de 8 años, previa solicitud del interesado.
- UNED : Un 5%.

**Porcentaje de la categoría académica:** Cada universidad estima el porcentaje de la categoría según la siguiente tabla:

CATEGORÍA	PORCENTAJE SOBRE EL SALARIO BASE			
	UCR	ITCR	UNA	UNED
Instructor Bachiller	Base	Base	-10%	Base
Instructor Licenciado	30%	Base	Base	17,5%
Profesor Adjunto	40%	20%	10%	30%
Profesor Asociado	55%	45%	25% sobre la base del Prof. Adjunto	45%
Catedrático	80%	75%	35% sobre la base del Prof. Asociado	70%

Además como ya se indicó, en todas las universidades excepto en el ITCR, el reconocimiento de la categoría académica junto con el salario base sobre el cual se calcula conforman una nueva base salarial.

**Dedicación exclusiva:** En las cuatro universidades este es un beneficio optativo, al cual se pueden acoger los profesionales luego de cumplir una serie de requisitos y normas establecidos.

Por razones presupuestarias el pago de la dedicación exclusiva se encuentra suspendido para casos nuevos en la UCR y restringido en la UNA, en donde se otorga a partir de Profesor II.

El porcentaje que se paga y los profesionales que podrían beneficiarse varía por institución:

- UCR y UNED: 30% sobre el salario base a los profesionales con grado de licenciatura o más, tanto docentes como administrativos.
- ITCR: 30% sobre el salario base de los profesionales con grado de licenciatura o más, docentes o administrativos, pero además paga dedicación exclusiva a los profesionales con grado de bachillerato que ocupen las categorías de Profesor Adjunto o de Profesor Asociado (profesionales 2 y 3).
- UNA: 35% para el profesional académico con grado académico de licenciatura o más, un 30% para el profesional administrativo con grado académico de licenciatura o más y un 15% para el profesional administrativo con grado de bachillerato.

En las universidades hay otros incentivos que son automáticos y que por tal característica se pueden agrupar:

- UCR: Escalafón es un porcentaje para cada categoría (académica y administrativa) que se aplica sobre el salario base y que se adquiere por cada año de permanencia en la categoría académica o en el mismo puesto. Para cada categoría o puesto existe un tope de escalafones.
- ITCR: Para el sector profesional ofrece dos componentes de este tipo: el que denomina como "Otros porcentajes" que es un sobresueldo del 5% sobre el salario base que se da por razones de equiparación con el mercado y el Reconocimiento por el grado académico, que es la remuneración por el grado académico más alto que obtenga el personal, el porcentaje que se paga varía según el grado académico obtenido.  
A los funcionarios no protegidos por un régimen de escalafón, profesionales o no profesionales, el Instituto les ofrece el Sexenio que es, un porcentaje igual al de la anualidad para la categoría del puesto que ocupe y se reconoce cada vez que el funcionario acumule seis años de labor.
- UNA No ofrece ningún incentivo de esta naturaleza.
- UNED: Carrera Administrativa: Cada cinco años y hasta los veinte, un funcionario que se encuentre ubicado dentro de una categoría del Régimen de Carrera Administrativa, obtiene como reconocimiento a su experiencia acumulada un porcentaje adicional sobre su salario base, que además queda incorporado a ésta.

Con el fin incentivar a sus funcionarios en la consecución de méritos adicionales, académicos, profesionales, técnico o de experiencia, a los requeridos inicialmente para el puesto, las universidades ofrecen otros incentivos que no son automáticos y que se rigen por sistemas de evaluación, valoración y remuneración formalmente establecidos, para los diferentes aspectos que se desean incentivar. A continuación se mencionan en forma general para cada institución los beneficios que de este tipo se ofrecen:

- UCR: Pasos por méritos académicos: Se ofrece al sector académico y son asignados por una Comisión luego de la evaluación correspondiente. Cada paso tiene un valor de 4% sobre el salario base de su categoría.
- ITCR: Escalafón no profesional: Como su nombre lo indica aplica para el sector no profesional, la evaluación y asignación de pasos se da por medio de una Comisión, se

conceden hasta tres pasos, con un valor porcentual sobre el salario base el primero de un 12,5%, el segundo un 20,5% y el tercero un 28,5%.

- **UNA: Formación adicional:** Al sector administrativo se le reconoce la educación formal adicional a la exigida por el puesto y atinente al área de actividad del mismo. La evaluación y asignación de puntos se da por medio de la Comisión de Carrera Administrativa.
- **UNED: Asignación profesional:** Este reconocimiento de los méritos se da tanto para el sector profesional como no profesional, la evaluación y asignación de pasos está a cargo del Consejo de Rectoría. Cada paso tiene un valor del 5% sobre el salario base de la categoría ocupada por el funcionario.

**CUADRO N°5.1**  
**INCENTIVOS SALARIALES OFRECIDOS POR LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR**  
**UNIVERSITARIA, POR SECTOR, SEGÚN INSTITUCION. ENERO 2002**

UCR	ITCR	UNA	UNED
<u>Académico</u> -Salario base -Porcentaje de la categoría -Anualidad (en la propia institución y en otras del sector público) -Pasos por méritos académicos -Escala fón -Fondo consolidado -Complementos salariales -Reconocimientos regionales: zonaje y bonificación -Dedicación exclusiva (suspendido para nuevos casos) -Remuneración extraordinaria -Sueldo de Dirección Superior -Salario de Dirección Académico Docente	<u>Profesional</u> -Salario base -Porcentaje de la categoría -Antigüedad en el ITCR -Antigüedad en universidades nacionales estatales -Antigüedad en el sector público -Reconocimiento por el grado académico -Otros porcentajes -Experiencia profesional (docente y no docente) -Dedicación exclusiva -Remuneración por jefatura	<u>Académico</u> -Salario base -Porcentaje de la categoría -Anualidad (en la propia institución y en otras del sector público) -Sobresueldo por recargo de tareas docentes -Reconocimiento por dirección -Disponibilidad -Sobresueldo -Zonaje -Dedicación exclusiva	<u>Profesional</u> -Salario base -Porcentaje de la categoría -Anualidad -Reconocimiento de años de servicio -Asignación profesional -Salarios especiales -Sobresueldo por cargo de autoridad -Dedicación exclusiva
<u>Administrativo</u> -Salario base -Escala fón -Fondo consolidado -Anualidad (en la propia institución y en otras del sector público) -Dedicación exclusiva (suspendido para nuevos casos) -Fondo disponible para revaloraciones -Recargo de funciones -Incentivo salarial por méritos académicos -suspendido- -Remuneración extraordinaria -Reconocimientos regionales: zonaje y bonificación - Complementos salariales	<u>No profesional</u> -Salario base -Antigüedad en el ITCR -Antigüedad en universidades nacionales estatales -Antigüedad en el sector público -Sexenio -Escala fón no profesional méritos	<u>Administrativo</u> -Salario base -Complemento profesional -Anualidad (en la propia institución y en otras del sector público) -Dedicación exclusiva o prohibición -Disponibilidad -Sobresueldo -Zonaje -Carrera Administrativa (Formación adicional)	<u>No profesional</u> -Salario base -Porcentaje de la categoría del régimen -Anualidad -Reconocimiento de años de servicio -Asignación profesional -Sobresueldo por cargo de autoridad

## 6. POLITICAS SALARIALES

Las políticas salariales de las instituciones universitarias se fundamentan en acuerdos de los Consejos Universitarios y en las Convenciones Colectivas. En términos generales éstas consideran:

- Otorgar salarios competitivos que permitan a los funcionarios dedicarse efectivamente a sus tareas.
- Compensar la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios, tomando en cuenta las variaciones en el costo de la vida y la situación presupuestaria de la institución.
- Procurar que los salarios y otros estímulos sean equivalentes con los de las otras instituciones universitarias estatales.

Para poner en práctica estas directrices se han establecido procedimientos de reajuste salarial, los cuales usualmente se otorgan en forma semestral.

En seguida se dan a conocer de manera resumida las principales características de las políticas salariales de cada institución y los reajustes salariales aprobados en los últimos años.

### 6.1. Universidad de Costa Rica

La política salarial de la UCR se fundamenta en acuerdos del Consejo Universitario que ratifican indicaciones estipuladas en la Convención Colectiva de Trabajo o en Reglamentos específicos, como las "Regulaciones del Régimen Salarial Académico".

Existen tres directrices que determinan la estructura del gasto y delimitan el procedimiento a seguir para los reajustes salariales y son:

1. La relación masa salarial con respecto a las partidas generales debe mantenerse en 80% - 20% (Sesión 3799 del 20/11/91).
2. La relación masa salarial con respecto al FEES debe ser igual o inferior al 90% (Artículo 6, inciso g de la Convención Colectiva de Trabajo).
3. La relación entre el reajuste por régimen de méritos y el salario base debe ser como máximo del 100% (Sesión 4151 del 6/11/95).

En materia de fijación de salarios el artículo 2 de las "Regulaciones del Régimen Salarial Académico" indica:

- a. *El salario del personal académico se fijará en relación con una suma que establecerá el Consejo Universitario, tomando en consideración los salarios de las distintas profesiones y las posibilidades financieros de la Universidad y del país.*
- b. *Se procurará que sea un salario altamente competitivo, que permita al académico dedicarse efectivamente a sus tareas.*

Para los reajustes salariales en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo se establece un minucioso procedimiento a seguir, el cual contempla un mecanismo de cálculo (fórmula) cuyos elementos fundamentales son el índice de inflación y el incremento porcentual del FEES. Sin embargo, el inciso g) de este artículo indica que de no cumplirse la relación masa salarial/FEES, la universidad procederá, si es del caso, a

negociar un mecanismo transitorio de cálculo, antes de aplicar los nuevos reajustes salariales.

En los últimos años no se ha podido aplicar el procedimiento establecido, debido a que la relación masa salarial/FEES ha superado el 90%, razón por la cual se han instaurado Comisiones Bipartitas de Negociación Salarial con representantes sindicales y de la Administración, los que usualmente culminan en elevar la situación a la instancia superior y ha sido el Consejo Universitario el que ha definido los porcentajes de reajuste salarial que se han otorgado para cada semestre.

Los reajustes salariales rigen a partir de enero de cada año y si la situación presupuestaria de la institución lo permite, se otorga un nuevo aumento a partir del mes en que el índice de inflación supere el porcentaje dado.

En el siguiente cuadro se presentan los incrementos salariales otorgados en los últimos años:

#### AUMENTOS SALARIALES OTORGADOS POR LA UCR, POR AÑO. 1997-2002

AÑO	PORCENTAJE	SOBRE SALARIO BASE DE	RIGE A PARTIR DE	SESION N°	FECHA
1997	0.50	Dic.95	Ene-97	4234	13/11/96
	3.50	Dic.95	Ene-97	4234	13/11/96
	4.00	Dic.96	Ene-97	4234	13/11/96
	2.00	Dic.96	Ene-97	4234	13/11/1996
	0.39	Dic.95	Ene-97	4303	10/10/1997
1998	0.17	Dic.96	Ene-98	4303	10/10/97
	2.00	Dic.96	Ene-98	4303	10/10/97
	4.00	Dic.97	Ene-98	4303	10/10/97
	5.00	Dic.97	Ene-98	4303	10/10/1997
1999	2.00	Dic.97	Ene-99	4396	22/10/98
	5.00	Dic.98	Ene-99	4396	22/10/98
	2.00	Dic.98	Ago-99	4478	13/09/99
	0.85	Dic.98	Ago-99	4490	14/10/1999
2000	5.00	Dic.99	Ene-00	4502	24/11/99
	0.11	Dic.98	Ene-00	4581	04/10/00
	3.00	Dic.99	Ago-00	4581	04/10/2000
2001	5.00	Dic.00	Ene-01	4594	15/11/00
	0.25	Dic.99	Ene-01	4654	14/08/01
	5.00	Dic.00	Jul-01	4654	14/08/01
2002	5.00	Dic.01	Ene-02	4654	14/08/01

## 6.2. Instituto Tecnológico de Costa Rica

A principios del 2001 el Consejo Institucional (Sesión N°2169, 04/05/2001) estableció un lineamiento de búsqueda de una Política Salarial a mediano y largo plazo, proceso que aún no se ha concluido. Lo vigente es por consiguiente lo estipulado en los artículos 20 y 21 de la Convención Colectiva.

Los elementos fundamentales de la política de salarios son:

- a) Variaciones en el costo de la vida.
- b) Distribución de ingresos favoreciendo los salarios que están por debajo de un determinado monto.
- c) Recuperación del salario real en razón del deterioro acumulado
- d) ***Equiparación con los otros salarios de las otras instituciones de Educación Superior Estatales.***

También se indica (Art. 21 de la Convención) que los salarios de los funcionarios no serán inferiores a los salarios mínimos establecidos por el Poder Ejecutivo y que las partes se comprometen a asumir su responsabilidad para el logro del presupuesto adecuado y para que se atiendan prioritariamente los incrementos salariales correspondientes siempre y cuando se garanticen los gastos de operación necesarios para el normal funcionamiento de la Institución.

Con respecto a los incrementos salariales, el artículo 20 establece que los aumentos deben ser negociados entre los representantes de los trabajadores y las autoridades universitarias, ordinariamente en el mes de setiembre de cada año y la entrada en vigencia del aumento salarial acordado en ningún caso será posterior al 1° de enero del año siguiente.

A continuación se presentan los reajustes aprobados por el Consejo Institucional durante los últimos cinco años y para los próximos dos años (1997-2003):

**AUMENTOS SALARIALES OTORGADOS POR EL ITCR,  
POR AÑO. 1997-2003**

<b>AÑO</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>SOBRE SALARIO BASE DE</b>	<b>RIGE A PARTIR DE</b>	<b>SESION N°</b>	<b>FECHA</b>
<b>1997</b>	1.00	Dic.95	Ene.97	1913	01/11/1996
	1.00	Dic.96	Ene.97	1913	01/11/1996
	5.50	Dic.96	Ene.97	1913	01/11/1996
	2.00	Dic.96	Jul.97	1956	18/09/1997
	2.00	Dic.96	Jul.97	1960	13/10/1997
	2.00	Jun.97	Jul.97	1969	24/11/1997
	3.00	Jun.97	Jul.97	1969	24/11/1997
Sólo para categ. 1 a 21	2.00	Jun.97	Jul.97	1969	24/11/1997
"traslado de otros %", categ. 1 a 21	3.00	Jun.97	Jul.97	1969	24/11/1997
"traslado de otros %", categ. 22 y 23	1.50	Jun.97	Jul.97	1969	24/11/1997
<b>1998</b>	7.00	Dic.97	Ene-98	1960	13/10/1997
	1.00	Dic.97	Ene-98	1969	24/11/1997
	4.00	Dic.97	Ene-98	1969	24/11/1997
	3.50	Dic.97	Ene-98	1969	24/11/1997
	¢600	Dic.97	Ene-98	1969	24/11/1997
	2.00	Dic.97	Jul.98	2027	04/11/1998
	0.36	Dic.97	Jul.98	2027	04/11/1998
<b>1999</b> proceso equiparación	8.00	Dic.98	Ene-99	2027	04/11/1998
	4.50	Dic.98	Jul.99	2081	22/09/1999
<b>2000</b> proceso equiparación	8.00	Dic.99	Ene.00	2081	22/09/1999
	0.50	Dic.99	Ene.00	2081	22/09/1999
	2.50	Dic.99	Jul.00	2145	03/11/2000
	adelanto inflac. <sub>00</sub> =10,5%	0.50	Dic.99	Jul.00	2145
<b>2001</b>	8.00	Dic.00	En.01	2145	03/11/2000
	0.11	Enero 01	En.01	2145	03/11/2000
	3.00	Dic. 00	Jul.01	2198	15/10/2001
<b>2002</b>	9.00	Dic.01	En.02	2198	15/10/2001
	2.00	Dic.01	Jul.02	2198	15/10/2001
<b>2003</b>	10.00	Dic.02	En.03	2198	15/10/2001
	1.00	Dic. 02	Jul.03	2198	15/10/2001

Uno de los usuales puntos en discusión en las Comisiones Negociadoras de Salarios son las discrepancias de fondo en cuanto a los indicadores o criterios sobre los cuales deben sustentarse los estudios que proporcionan la información base para la definición salarial, razón por la cual el Consejo Institucional acordó en 1997 (Sesión N°1960, 13/10/97) *“integrar un Equipo Técnico a nivel profesional para que definiera los criterios para la realización de los estudios que establece el artículo 21 de la II Convención Colectiva de Trabajo del ITCR, específicamente salario mínimo, referencia para el estudio de equiparación salarial con las otras instituciones de educación superior universitaria estatal y crecimiento vegetativo”*.

Se esperaba que los criterios y los estudios diesen luz para la negociación salarial y para el establecimiento de políticas tendientes a garantizar la sostenibilidad del valor real de los salarios y la situación financiera de la Institución.

Desde 1997 y en reiteradas sesiones del Consejo Institucional se hace referencia al Estudio de Equiparación Salarial, y se expresa el compromiso de la Rectoría de disminuir la brecha salarial de los funcionarios del ITCR con respecto al sector universitario. Como parte de ese proceso y en el afán de mejorar la estructura salarial, tanto de los profesionales (categorías 22 y 23) como de los no profesionales (categorías de la 1 a la 21), se aprobó en el segundo semestre de 1997 y en el primero de 1998 trasladar a la base salarial algunas sumas y ‘otros porcentajes’. En los años siguientes se otorgaron incrementos salariales adicionales a los reajustes por costo de vida, como adelanto al proceso de equiparación: 4,5% en julio de 1999 y 3,00% en el 2000, como puede apreciarse en el cuadro anterior.

Este proceso de equiparación salarial lleva ya varios años y aún no ha concluido.

### 6.3. Universidad Nacional

Los principales elementos de la política integral de salarios son (artículo 27 de la Convención Colectiva de Trabajo):

1. Variaciones en el costo de la vida.
2. La variación a nivel nacional del producto por hombre ocupado.
3. Distribución de ingresos, favoreciendo a los salarios que están por debajo de un determinado monto.
4. Compensar la pérdida en el poder adquisitivo de salarios, dentro del marco de la situación presupuestaria de la Universidad.

Al igual que en el ITCR, se expresa que la **UNA procurará equiparar los salarios base y demás componentes del salario total de sus trabajadores con los de las demás instituciones públicas de educación superior.**

Las negociaciones salariales se efectúan entre los representantes sindicales y las autoridades universitarias y según el artículo 26 de la Convención Colectiva, deben acordarse a más tardar la última semana de julio de cada año. Los reajustes regirán a partir del 1° de enero del siguiente año.

Los aumentos son por costo de vida y se reconoce la totalidad de la inflación que se alcance en el año. En los últimos años el reconocimiento de la inflación se ha hecho por tractos de acuerdo a estimaciones sobre su comportamiento.

En resumen la UNA ha otorgado los siguientes reajustes salariales durante el periodo 1997-2002:

**AUMENTOS SALARIALES OTORGADOS POR LA UNA,  
POR AÑO. 1997-2002**

AÑO	PORCENTAJE	SOBRE SALARIO BASE DE	RIGE A PARTIR DE	SESION N°	FECHA
1997	4,00	Dic.96	Ene.97	Ac.Salarial	16/10/1996
	3,00	Dic.96	Inflac.=4%, abril 97	Ac.Salarial	16/10/1996
	3,00	Dic.96 + 1,89%Dic.95	Jul.97	1980	23/10/1997
	2,00	Dic.96 + 1,89%Dic.95	Oct.97	1980	23/10/1997
1998	4,00	Dic.97	Ene.98	1980	23/10/1997
	3,00	Dic.97	Inflac.=4%, abril 98	1980	23/10/1997
	2,50	Dic.97	Jul.98	Ac.Salarial	10/09/1998
	2,50	Dic.97	Oct.98	Ac.Salarial	10/09/1998
1999	0,36	Dic.97	Ene.99	Ac.Salarial	10/09/1998
	4,00	Dic.98	Ene.99	Ac.Salarial	10/09/1998
	2,00	Dic.98	Abr-99	Ac.Salarial	10/09/1998
	3,25	Dic.98	Set.99	2149	16/09/1999
2000	0,86	Dic.98	Ene.00	2149	16/09/1999
	4,00	Dic.99	Ene.00	2149	16/09/1999
	2,00	Dic.99	Inflac.>= 4%, junio 00	2149	16/09/1999
	4,00	Dic.99	Oct.00	2248	25/09/2000
2001	si $i_{00} > 10,00 =$ $(i_{00} - 10,00) = 0,25$	Dic.99	Ene.01	2266	16/11/2000
	4,00	Dic.00	Ene-01	2266	16/11/2000
	2,00	Dic.00	Inflac.>= 4%, marzo 01	2266	16/11/2000
	3,00	Dic.00	Jul-01	2344-330	18/09/2001
	2,00	Dic.00	Nov-01	2344-330	18/09/2001
2002	4,00	Dic.01	Ene-02	2344-330	18/09/2001
	2,00	Dic.01	Inflac.>= 4%, 2002	2344-330	18/09/2001

#### 6.4. Universidad Estatal a Distancia

El Estatuto de Personal es el documento que tiene por objeto garantizar el desarrollo de la Carrera Universitaria de los funcionarios de la UNED y regular todo lo referente al ingreso, estabilidad, promoción, remoción y remuneración de los funcionarios, así como establecer los deberes y los demás derechos y beneficios (Art. 1°).

**El principio de equivalencia de salarios** indica que los salarios y estímulos en la UNED, deberán ser equivalentes a los de las otras Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal (Art. 27).

En 1993 se aprobó una fórmula para otorgar los aumentos salariales (Sesión 1071-93, Art. I-A, 21/12/93). En lo pertinente el acuerdo indica:

*"1. Considerando la necesidad de establecer una fórmula que permita que los aumentos y reajustes salariales no lleven a largas sesiones de negociación convenimos aplicar la siguiente fórmula:*

*Cuando el FEES sea recalificado por el Gobierno por concepto de inflación, serán ajustadas las bases salariales administrativas y profesionales en un porcentaje IGUAL AL INDICE DE INCREMENTO GLOBAL DEL FEES MULTIPLICADO POR SETENTA Y UNO PUNTO CINCO POR CIENTO. Los porcentajes de aumento salarial serán aplicados a partir del 1 de enero de 1994, los aumentos subsiguientes a éste deberán contemplar la base de la escala salarial del año anterior inmediato, ejemplo: Para el aumento de 1994 se aplicará la escala salarial de 1993, para 1995 la de 1994 y así sucesivamente.*

*Los aumentos regirán a partir de la fecha y por el período en que el Gobierno reconozca la recalificación al FEES por concepto de inflación y serán pagaderos en el momento que el Gobierno gire los recursos y en la proporción en que sean entregados."*

Posteriormente, en la negociación salarial del segundo periodo de 1994 y primer periodo de 1995, el Consejo Universitario acordó una adición al inciso citado (Sesión 1107-94, Art. IV, inciso 9, 21/09/94), en los siguientes términos:

*"Lo anterior se aplicará cuando la recalificación no supere el 10% del FEES. Cuando la recalificación del FEES por concepto de inflación supere el 10%, se ajustarán las bases salariales administrativas y profesionales en un porcentaje igual al 91.5% de la diferencia que se produzca más allá de ese 10%."*

El porcentaje de aumento salarial del primer periodo de cada año vinculado con el reajuste inicial del FEES fue modificado por el Consejo Universitario (Sesión 1362-98, Art. II, inciso 2, 25/11/98), con vigencia a partir de 1999. El acuerdo dice así:

*"1. De la proyección inicial de inflación que se aplica al FEES mediante acuerdo de la Comisión de Enlace para el año en ejercicio y que afecta la proporción que le corresponde a esta universidad, la UNED aplicará el 90% de este porcentaje proyectado para ajuste de las bases salariales en vez del 71.5% que rige actualmente. (...)*

*2. Del ajuste final de inflación que se aplica al FEES mediante acuerdo de la Comisión de Enlace, cuando la inflación final fuere superior a la proyección inicial, la UNED aplicará el 100% de este porcentaje para ajuste de las bases salariales en vez del 91.5% que rige actualmente.*

*Este ajuste final regirá a partir de julio de cada año y será pagadero a partir del momento en que el Gobierno de la República haga el traslado a la UNED de dichos fondos o ésta tenga los recursos para hacerle frente."*

En la misma sesión, el Consejo Universitario aprobó una **recalificación de las bases salariales**, la cual se acordó cancelar en tres tramos de 4,5%, 2,5% y 2,00%, a partir de enero de 1999, del 2000 y del 2001, respectivamente, fechas que podrían adelantarse un periodo -dependiendo de los resultados de un estudio del comportamiento de la planilla-, como en efecto sucedió.

El siguiente cuadro resume los reajustes salariales otorgados por la UNED en los últimos cinco años:

**AUMENTOS SALARIALES OTORGADOS POR LA UNED,  
POR AÑO. 1997-2002**

AÑO	PORCENTAJE	SOBRE SALARIO BASE DE	RIGE A PARTIR DE	SESION N°	FECHA
<b>1997</b>	7,15	Dic.96	Ene.97	1232-96	30/09/1996
	1,50	Dic.96	Jul.97	1313-98	13/02/1998
<b>1998</b>	7,15	Dic.97	Ene.98	1307-97	10/12/1997
	2,36	Dic.97	Jul.98	1362-98	25/11/1998
<b>1999</b> Recalif. Bases Recalif. Bases	9,00	Dic.98	Ene.99	1362-98	25/11/1998
	4,50	Dic.98	Ene.99	1362-98	25/11/1998
	2,50	Dic.98	Jul.99	1411-99	29/09/1999
	0,11	Dic.98	Jul.99	1469-00	20/09/2000
<b>2000</b> Recalif. Bases	9,00	Dic.99	Ene.00	1411-99	29/09/1999
	2,00	Dic.98	Jul.00	1469-00	20/09/1999
	0,25	Dic.99	Jul.00	1469-00	20/09/2000
<b>2001</b>	6,30	Dic.00	Ene-01	1481-00	29/11/2000
	0,25	Dic.99	Jul-01	1534-01	21/09/2001
	3,00	Dic.00	Jul-01	1534-01	21/09/2001

Como puede apreciarse en los anteriores cuadros de Aumentos Salariales, los reajustes que las instituciones universitarias dan como compensación del costo de vida (índice de inflación) varían considerablemente, tanto en porcentaje como en periodo al partir del cual se otorgan.

La UNA reconoce la totalidad del costo de vida de cada año, pero lo hace en tramos, según el comportamiento del índice de inflación, lo cual tiene menores impactos en sus finanzas, en relación con los de las otras instituciones. La UNED utiliza desde 1994 una fórmula vinculada al reajuste anual del FEES: del reajuste inicial del FEES entre 1994 y 1998 se otorgó el 71,5% y de la recalificación posterior se dio el 91,5%; a partir de 1999 estos porcentajes fueron modificados al 91,5% inicial y al 100% de las recalificaciones posteriores. En las otras universidades se han dado aumentos inferiores por concepto de compensación al costo de vida, considerando el denominado 'crecimiento vegetativo', pero cada vez se acercan más a la totalidad del índice de inflación.

En donde sí se presentan importantes diferencias entre las universidades estatales es en los porcentajes iniciales de aumento salarial y a manera de ejemplo se cita el reajuste correspondiente a enero del 2001: 5% en la UCR, 8% en el ITCR, 4% en la UNA (2% adicional en marzo) y 6,3% en la UNED. Situación similar se presenta para el 2002, en donde las diferencias entre instituciones se acrecientan.

Adicional a estos reajustes por costo de vida, el ITCR y la UNED han otorgado a sus funcionarios otros aumentos, que han denominado equiparaciones salariales y recalificaciones de las bases salariales, respectivamente, a los cuales ya se ha hecho referencia. Estos se pagaron entre 1999 y el 2000: 7,5% en el ITCR y 9% en la UNED. Entre 1997 y 1998 el ITCR había cancelado a sus trabajadores otros porcentajes, los cuales había trasladado de otros beneficios adicionales a las correspondientes bases de las categorías (ver cuadro del ITCR).

## 7. DEFINICION DE PUESTOS TIPO

Debido al volumen y complejidad del estudio, así como a las diferencias entre las estructuras ocupacionales y salariales de las Instituciones, fue necesario definir puestos tipo .

Puestos tipo son aquellos en los que se encontró un puesto homólogo en al menos tres de las cuatro instituciones universitarias estatales. Para realizar esta labor se analizó, para cada puesto, las funciones, las responsabilidades, los requisitos académicos, los requisitos de experiencia y las descripciones que se dan en cada institución, y se consideró además el conocimiento y la experiencia de los especialistas de la Comisión.

En los grupos de autoridades universitarias del sector académico se consideraron todos los puestos por tratarse de pocas categorías.

Al finalizar esta etapa de homologación el resultado fue:

- 3 puestos de autoridades universitarias
- 5 categorías académicas
- 2 puestos de jefatura
- 3 puestos profesionales administrativos y
- 29 puestos no profesionales

En los cuadros N°7.1 y 7.2 se detallan los puestos que fueron seleccionados por sector, indicando el nombre genérico para el estudio y su equivalente por institución. Además, aunque se revisaron y evaluaron diferentes aspectos al hacer la homologación, se considera oportuno, con el fin de ejemplificar mejor el producto obtenido en ella y como información importante para quienes se interesen en esta investigación, presentar el requisito académico que para cada puesto seleccionado se pide en cada universidad. cuadros N°7.3, 7.4, 7.5 y 7.6.

**CUADRO N°7.1**  
**PUESTOS TIPO: AUTORIDADES UNIVERSITARIAS, ACADEMICOS, JEFATURAS Y**  
**PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS, POR PUESTO, SEGÚN INSTITUCION.**

<b>PUESTO TIPO</b>	<b>UCR</b>	<b>ITCR</b>	<b>UNA</b>	<b>UNED</b>
<b>AUTORIDADES UNIVERSITARIAS</b>				
Rector	Rector	Rector	Rector	Rector
Vicerrector	Vicerrector	Vicerrector	Vicerrector	Vicerrector
Miembro Académico del Consejo Universitario	Miembro Académico del Consejo Universitario	Miembro Académico del Consejo Institucional	Miembro Académico del Consejo Universitario	Miembro Académico del Consejo Universitario
<b>ACADEMICOS</b>				
Instructor Bachiller	Instructor Bachiller	Instructor Bachiller	Instructor Bachiller	Profesional 1
Instructor Licenciado	Instructor Licenciado	Instructor Licenciado	Instructor Licenciado	Profesional 2
Profesor Adjunto	Profesor Adjunto	Profesor Adjunto	Profesor 1	Profesional 3
Profesor Asociado	Profesor Asociado	Profesor Asociado	Profesor 2	Profesional 4
Catedrático	Catedrático	Catedrático	Catedrático	Profesional 5
<b>JEFATURAS</b>				
Director	Jefe Oficina Administrativa	Director de Departamento	Director de Departamento 3	Director
Coordinador Administrativo	Profesional Jefe 2	Coordinador de Unidad 4	Director de Departamento 2	Encargado de Proceso
<b>PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS</b>				
Profesional en Servicios Administrativos	Jefe Administrativo 3	Profesional Bachiller Administrativo	-	Analista Administrativo
Profesional Bachiller	Profesional 1	Profesional Bachiller Administrativo	Profesional Bachiller 2	Profesional 1
Profesional Licenciado	Profesional 3	Profesional Licenciado Administrativo	Profesional Licenciado 2	Profesional 2

**CUADRO N°7.2**  
**PUESTOS TIPO: NO PROFESIONALES, POR PUESTO, SEGÚN INSTITUCION.**

<b>PUESTO TIPO</b>	<b>UCR</b>	<b>ITCR</b>	<b>UNA</b>	<b>UNED</b>
Archivista	Archivista 3	Archivista	Técnico en Archivo	Técnico en Archivo
Asistente Administrativo	Asistente de Administración 2	Asistente de Departamento 2	-	Asistente Servicios Universitarios
Asistente Bibliotecología	Asistente de Bibliotecología 2	Asistente Bibliotecología 2	-	Asistente de Bibliotecología 2
Asistente de Laboratorio	Asistente de Laboratorio 2	Asistente Administrativo-Académico	Asistente de Laboratorio 2	Instructor de Laboratorio
Asistente Dental	Asistente Dental	Asistente Dental	Asistente Dental	-
Auxiliar de Archivo	Auxiliar de Archivo	Auxiliar de Archivo y Comunicaciones 1	Asistente de Archivo	Auxiliar de Archivo
Auxiliar de Informática	Auxiliar Comp. e Informática	Operador de Computadora	Auxiliar de Informática 1	Operador de Computador
Auxiliar de Laboratorio	Auxiliar de Laboratorio 2	Auxiliar de Centro	Auxiliar de Laboratorio	-
Bodeguero	Bodeguero 2	Bodeguero 2	Bodeguero 2	Bodeguero 2
Cajero	Cajero 2	Cajero 2	Cajero 2	Cajero
Conserje	Conserje 1	Conserje	Conserje 1	Misceláneo
Chofer	Chofer	Chofer 1	Chofer 2	Chofer
Jardinero	Trabajador Agrícola 1	Jardinero	Trabajador Misceláneo	Operario de Mantenimiento 1
Mensajero	Mensajero	Mensajero	Mensajero 2	Mensajero 1
Oficial de Seguridad	Guarda	Oficial de Seguridad	Guarda 1	Guarda
Oficinista	Oficinista 2	Oficinista 2	Oficinista 2	Oficinista 2
Operador de Central telefónica	Operador de Central Telefónica	Auxiliar en Archivo y Comunicaciones 1	Operador de Central Telefónica	Telefonista - Recepcionista
Operario de Mantenimiento	Operario de Mantenimiento 1	Operario 1	Operario de Mantenimiento 2	Operario de Mantenimiento 2
Revisor de Biblioteca	Revisor Salida de Material Bibliográfico	Portero	Inspector Salida de Material Bibliográfico	Guarda Recepcionista
Secretaria	Secretaria Ejecutiva 1	Secretaria	Secretaria 2	Secretaria 2
Secretaria de Actas	Secretaria Ejecutiva 1	Secretaria de Actas	Secretaria de Actas 2	Secretaria Ejecutiva 2
Secretaria Ejecutiva	Secretaria Ejecutiva 2	Secretaria Ejecutiva 1	-	Secretaria Ejecutiva 1
Técnico en Administración	Técnico en Administración 1	Técnico en Administración	Técnico Administrativo	Técnico en Administración 2
Técnico en Artes Gráficas	Técnico Especializado 2	Dibujante de Artes Gráficas	Trabajador de Artes Gráficas 3	Técnico en Artes Gráficas 2
Técnico en Bibliotecología	Técnico en Bibliotecología	Técnico en Bibliotecología	Técnico en Bibliotecología	Técnico en Archivo
Técnico en Equipo Audiovisual	Técnico Especializado 2	Operador de Equipo Audiovisual 2	Técnico de Equipo Electrónico 1	-
Técnico en Informática	Técnico en Comp.e Informática 2	Técnico en Análisis de Sistemas	Técnico en Informática 2	Analista Programador
Técnico en Mantenimiento	Técnico Especializado 1	Técnico en Mantenimiento 2	Técnico en Mantenimiento 2	-
Técnico Especializado	Técnico Especializado 1	Técnico en Mantenimiento 1	Técnico en Mantenimiento 1	-

**CUADRO N°7.3  
REQUISITO ACADEMICO DE LOS PUESTOS TIPO DE AUTORIDADES UNIVERSITARIAS,  
POR PUESTO, SEGÚN INSTITUCION.**

PUESTO TIPO	UCR	ITCR	UNA	UNED
Rector	<p>Ser costarricense Mayor de treinta años Tener al menos el rango de Profesor Asociado en Régimen Académico</p> <p>Se elige por un periodo de cuatro años . Podrá ser electo una sola vez consecutiva.</p>	<p>Ser costarricense Mayor de treinta años Poseer grado o título profesional universitario debidamente reconocido y obtenido al menos con cinco años de anticipación al momento de asumir el cargo</p> <p>Se elige por un periodo de cuatro años . No podrá ser electo por más de dos periodos consecutivos.</p>	<p>Ser costarricense Mayor de treinta años Poseer el grado académico de licenciado.</p> <p>Tener cinco años de experiencia universitaria</p> <p>Se elige por periodos de cinco años, sin reelección consecutiva</p>	<p>Ser costarricense Mayor de treinta años Poseer al menos el grado académico de licenciado o su equivalente. Tener al menos cinco años de experiencia académica en la educación superior universitaria</p> <p>Tener al menos 3 años de experiencia administrativa en funciones como director de una unidad académica o administrativa en una de las instituciones del Estado, como Vicerrector en una Universidad, Magistrado de la Corte Suprema de Justicia o haber desempeñado una función equivalente a juicio del organismo de aceptar las candidaturas.</p> <p>Se elige por un periodo de cinco años . Podrá ser reelegido, pero no podrá permanecer en el cargo sucesivamente más de dos periodos.</p> <p>Ser costarricense Mayor de treinta años Poseer al menos el grado académico de licenciado a su equivalente.</p>
Vicerrector	<p>Ser costarricense Mayor de treinta años Tener al menos el rango de Profesor Asociado en Régimen Académico.</p>	<p>Ser costarricense Poseer grado o título profesional universitario debidamente reconocido y obtenido al menos con cinco años de anticipación al momento de asumir el cargo</p>	<p>Vic.Académico: Ser costarricense Vic.Académico: Mayor de treinta años Poseer el grado académico de licenciado.</p> <p>Tener cinco años de experiencia universitaria</p>	<p>Tener al menos cinco años de experiencia en la Educación Superior, de los cuales al menos 3 deberán ser en educación a distancia.</p>

PUESTO TIPO	UCR	ITCR	UNA	UNED
	No podrán ser designados para ejercer el cargo por más de ocho años consecutivos.	Cesarán en sus cargos cuando el Rector cese en el suyo o cuando así lo acuerde el Consejo Institucional por iniciativa propia o a solicitud del Rector	Vic. Académico: Se elige por periodos de cinco años, sin reelección consecutiva y en papeleta conjunta con el Rector .Vic. Desarrollo y Vic. Vida Estudiantil: Nombrados por el Rector por un periodo igual al de su nombramiento.	Cesarán en sus cargos en el momento en que termine el periodo para el que fue nombrado el Rector que los propuso, o cuando a instancia de éste el Consejo Universitario los separe de sus funciones.
Miembro Académico del Consejo Universitario	Ser costarricense Tener al menos el rango de Profesor Asociado en Régimen Académico.	Ser costarricense Poseer grado mínimo de Bachillerato universitario.	Poseer el grado académico de licenciado.  Tener cinco años de experiencia universitaria  Se elige por periodos de cinco años, sin reelección consecutiva	Poseer al menos el grado académico de licenciado, ser funcionarios en propiedad, con al menos una jornada laboral de 1/2 tiempo  Haber laborado en la Institución, al menos durante los dos últimos años anteriores a la fecha de inicio del proceso electoral.
	Se elige por un periodo de cuatro años, sin derecho a reelección inmediata, salvo el caso contemplado en el Art. 144 del Estatuto.	Se elige por un periodo de cuatro años. No podrá ser electo por más de dos periodos consecutivos.		

**CUADRO N°7.4  
REQUISITO ACADEMICO Y AÑOS DE SERVICIO DEL PERSONAL ACADEMICO, POR CATEGORIA ACADEMICA, SEGÚN INSTITUCION.**

UCR	ITCR	UNA	UNED
	<u>Instructor Bachiller:</u> Bachiller universitario.	<u>Instructor Bachiller:</u> Bachiller universitario.	<u>Profesional 1:</u> Bachiller universitario.
<u>Instructor Licenciado:</u> Licenciatura. <u>Profesor Adjunto:</u> Licenciatura. Haber laborado para la institución como docente por lo menos 3 años	<u>Instructor Licenciado:</u> Licenciatura. <u>Profesor Adjunto:</u> Bachillerato o licenciatura. Haber laborado por lo menos 3 años como docente. Se exime de este requisito a los docentes que poseen un doctorado académico.	<u>Instructor Licenciado:</u> Licenciatura. <u>Profesor I:</u> Licenciatura. Haber laborado 2 años como docente universitario, de los cuales 1 debe haber sido trabajado en la UNA.	<u>Profesional 2:</u> Licenciatura. <u>Profesional 3:</u> Licenciatura. Haber laborado 3 años como docente universitario o en el ejercicio profesional (1 año si posee el grado de maestría y ninguno si posee el de doctorado).
<u>Profesor Asociado:</u> Licenciatura Haber laborado como docente universitario por lo menos 6 años, de los cuales 3 deben haber sido trabajados en la UCR.	<u>Profesor Asociado:</u> Bachillerato o licenciatura. Haber laborado por lo menos 8 años como docente. Se exime de este requisito a los docentes que poseen un doctorado académico.	<u>Profesor II:</u> Licenciatura. Haber laborado 5 años como docente universitario, de los cuales 1 debe haber sido trabajado en la UNA.	<u>Profesional 4:</u> Licenciatura. Haber laborado 5 años como docente universitario o en el ejercicio profesional, de los cuales 3 deben haberse trabajado en la UNED (3 años si posee el grado de maestría -2 en la UNED- y 2 si posee el grado de doctorado -1 en la UNED-).
<u>Catedrático:</u> Licenciatura. Haber laborado como docente universitario por lo menos 15 años (12 si posee el grado de Doctorado), de los cuales 7 deben haber sido trabajados en la UCR.	<u>Catedrático:</u> Licenciatura. Haber laborado por lo menos 14 años como docente universitario.	<u>Catedrático:</u> Licenciatura. Haber laborado 15 años como docente universitario, de los cuales 1 debe haber sido trabajado en la UNA.	<u>Profesional 5:</u> Licenciatura. Haber laborado como docente universitario 15 años, de los cuales 5 deben haberse trabajado en la UNED (12 años si posee el grado de maestría -4 en la UNED- y 10 si posee el grado de doctorado -3 en la UNED-).

CUADRO N°7.5

**REQUISITO ACADEMICO DE LOS PUESTOS TIPO DE JEFATURA Y PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS,  
POR PUESTO, SEGÚN INSTITUCION.**

<b>PUESTO TIPO</b>	<b>UCR</b>	<b>ITCR</b>	<b>UNA</b>	<b>UNED</b>
<b>JEFATURAS</b>				
Director	Licenciatura en una carrera afin	Bachillerato universitario, preferible Licenciatura	Licenciatura en una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto	Licenciatura
Coordinador Administrativo	Licenciatura en una carrera afin	Licenciatura	Licenciatura en una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto	Licenciatura
<b>PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS</b>				
Profesional en Servicios Administrativos	Bachillerato universitario en una carrera afin	Bachillerato universitario	-	Licenciatura
Profesional Bachiller	Bachillerato universitario en una carrera afin	Bachillerato universitario	Bachillerato universitario en una carrera relacionada	Bachillerato universitario
Profesional Licenciado	Licenciatura en una carrera afin	Licenciatura	Licenciatura en una carrera relacionada con el puesto	Licenciatura

**CUADRO N°7.6**  
**REQUISITO ACADEMICO DE LOS PUESTOS TIPO NO PROFESIONALES,**  
**POR PUESTO, SEGÚN INSTITUCION.**

PUESTO TIPO	UCR	ITCR	UNA	UNED
Archivista	Segundo año aprobado en carrera afin	Diplomado o tercer año aprobado de la carrera de Archivo Administrativo	Conclusión Estudios Educación Diversificada.	Diplomado
Asistente Administrativo	Segundo año aprobado en carrera afin	II año aprobado de una carrera universitaria afin	-	Segundo año universitario
Asistente Bibliotecología	Segundo año aprobado en carrera afin	II año carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información	-	Diplomado
Asistente de Laboratorio	Segundo año aprobado en carrera afin	Técnico medio en un área afin	2do año en la carrera universitaria	Tercer año universitario
Asistente Dental	Título de Asistente Dental	Título de Asistente Dental	Título de Asistente Dental	-
Auxiliar de Archivo	Certificado Conclusión de Estudios Secundarios	IV ciclo educación aprobado	Conclusión Estudios Educación Diversificada.	1 año universitario
Auxiliar de Informática	Certificado Conclusión de Estudios Secundarios	IV ciclo de educación aprobado y cursos de formación en equipo afin	Conclusión Estudios Educación Diversificada.	Segundo año universitario
Auxiliar de Laboratorio	Certificado Conclusión de Estudios Secundarios	IV ciclo educación aprobado	Conclusión Estudios Educación Diversificada.	-
Bodeguero	Certificado Conclusión de Estudios Secundarios	IV ciclo de educación	Conclusión Estudios Educación Diversificada.	1 año universitario
Cajero	Primer año aprobado en carrera de Ciencias Económicas	IV ciclo de educación y conocimientos básicos de contabilidad	Tercer ciclo Enseñanza General Básica	Contador
Conserje	Tercer ciclo enseñanza General Básica	III ciclo educación	Segundo ciclo Enseñanza General Básica.	Tercer ciclo
Chofer	Tercer ciclo enseñanza General Básica, Licencia B1	III ciclo educación. Requisito legal: Tener licencia B1 al día	Tercer ciclo enseñanza General Básica	Tercer ciclo, Licencia B1
Jardinero	Segundo ciclo Enseñanza General Básica.	II ciclo educación aprobado	Segundo ciclo Enseñanza General Básica.	Tercer ciclo
Mensajero	Tercer ciclo enseñanza General Básica, Licencia A3	IV ciclo educación aprobado. Licencia tipo B-1 para conducir vehículos livianos y A-3 para motocicleta	Tercer ciclo Enseñanza General Básica	Tercer ciclo
Oficial de Seguridad	Tercer ciclo Enseñanza General Básica, Licencia de armas	III ciclo educación. Preferiblemente tener licencia B1 y B2 al día	Tercer ciclo Enseñanza General Básica	Tercer ciclo, Licencia de armas
Oficinista	Certificado Conclusión de Estudios Secundarios	IV ciclo educación aprobado	Técnico Medio en Secretariado.	Secundaria
Operador de Central Telefónica	Certificado Conclusión de Estudios Secundarios	IV ciclo de educación aprobado	Conclusión Estudios Educación Diversificada.	Secundaria

PUESTO TIPO	UCR	ITCR	UNA	UNED
Operario de Mantenimiento	Tercer ciclo Enseñanza General Básica	III ciclo educación aprobado	Tercer ciclo Enseñanza General Básica	Tercer ciclo
Revisor de Biblioteca	Certificado Conclusión de Estudios Secundarios	IV ciclo de educación aprobado	Conclusión Estudios Educación Diversificada.	Secundaria
Secretaria	Técnico medio	Técnico Medio en Secretariado Comercial	Técnico Medio en Secretariado.	Técnico medio o título de secretaria
Secretaria de Actas	Título Técnico medio en área afin	Técnico Medio en Secretariado Comercial	Diplomado universitario en secretariado profesional.	Diplomado
Secretaria Ejecutiva	Segundo año aprobado en carrera afin	Técnico Medio en Secretariado Comercial más dominio del idioma inglés	-	Secretariado Ejecutivo
Técnico en Administración	Tercer año aprobado en carrera de administración	III año aprobado en una carrera afin	Tercer año aprobado en una carrera de administración.	Cuarto año universitario
Técnico en Artes Gráficas	Título Técnico Medio en área afin	Técnico Medio en Artes Gráficas, Dibujo o área afin	Técnico Medio en artes gráficas.	Tercer año universitario
Técnico en Biblioteca	Tercer año aprobado en carrera de bibliotecología	Tercer año aprobado de la Carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información o diplomado en bibliotecología	Tercer año aprobado en una carrera universitaria en bibliotecología.	Tercer año universitario
Técnico en Equipo Audiovisual	Título Técnico medio en área afin	IV ciclo de educación aprobado	Conclusión Estudios Educación Diversificada, complementado con experiencia.	-
Técnico en Informática	Tercer año aprobado en carrera de informática	Tercer año aprobado en una carrera universitaria afin	Tercer año aprobado en una carrera universitaria en ciencias de la computación o informática.	Tercer año universitario
Técnico en Mantenimiento	Título Técnico Medio en área afin	Técnico Medio en un área afin	Técnico Medio en electromecánica.	-
Técnico Especializado	Título Técnico Medio en área afin	Técnico Medio en un área afin	Técnico Medio en electromecánica.	-

## 8. ESCENARIOS SALARIALES

### 8.1 Consideraciones generales

Para realizar la comparación salarial, para cada uno de los sectores analizados: autoridades universitarias, personal docente, jefaturas y profesionales administrativos, y administrativos no profesionales, se definieron varios escenarios, que comprenden una serie de supuestos bajo los cuales se estimaron, para cada puesto, los salarios según la normativa y estructuras salariales vigentes en cada institución.

Como premisa general en todos los casos, se partió de que los beneficios salariales derivados de los supuestos especificados en cada escenario, se llegan a adquirir en un momento dado, **enero del 2002**. Para todas las estimaciones se utilizan como punto de partida las bases salariales que para esa fecha ya están aprobadas en cada una de las universidades.

Como componentes salariales se consideran únicamente aquellos que otorgan las universidades a sus funcionarios en forma automática, es decir no se toman en cuenta aquellos beneficios que se obtienen a través de méritos o características personales, como por ejemplo méritos académicos adicionales al exigido por el puesto, producción intelectual y antigüedad en el sector público, por estar fuera de los alcances de este estudio.

Al definir los escenarios se tuvieron en consideración los periodos de antigüedad más probables que puede llegar a alcanzar un funcionario en cada puesto.

A continuación se indican los aspectos generales de los escenarios definidos para cada sector:

#### Autoridades Universitarias

Se definieron dos escenarios:

- *Escenario 1:* Al iniciar en el puesto y
- *Escenario 2:* Con 4 años en el puesto

con los siguientes supuestos generales:

PUESTO	CATEGORIA	GRADO ACADEMICO	ANTIGÜEDAD	
			ESCENARIO 1	ESCENARIO 2
Rector	Catedrático	Maestría	15	19
Vicerrector	Profesor Asociado	Licenciatura	8	12
Miembro Académico del Consejo Universitario	Profesor Asociado	Licenciatura	8	12

## Personal Docente

Para el personal docente se establecieron 3 escenarios:

- *Escenario 1:* Al ingresar a la categoría
- *Escenario 2:* Con 5 años en la categoría y
- *Escenario 3:* Con 10 años en la categoría

y los supuestos generales fueron

CATEGORIA	GRADO ACADEMICO	ANTIGÜEDAD			DEDICACION EXCLUSIVA
		ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3	
Instructor Bachiller	Bachillerato	-	5	10	No
Instructor Licenciado	Licenciatura	-	5	10	Si
Profesor Adjunto	Licenciatura	3	8	13	Si
Profesor Asociado	Licenciatura	8	13	18	Si
Catedrático	Licenciatura	15	20	25	Si

En las universidades existe un reglamento de carrera académica en el que se establecen los requisitos mínimos (grado académico, lenguajes, publicaciones, experiencia, tiempo laborado dentro de la institución, etc) con que cada funcionario académico debe cumplir para ubicarse en cada categoría. Dichos requisitos varían mucho entre las instituciones, por lo que se dificulta el análisis en este sector. Sin embargo, considerando que en todas las instituciones y para cada categoría se establece un mínimo en grado académico y en periodo laborado, se consideró adecuado realizar la comparación bajo el supuesto de que el funcionario académico estaba contratado tiempo completo, cumplía con todos los requisitos de la categoría, incluyendo el grado académico y el tiempo de laborar dentro de la institución. Para estandarizar el análisis en estos dos últimos aspectos se tomó el valor más alto que se solicita entre las cuatro instituciones, que es el que se indicó en el cuadro anterior.

## Jefaturas y Profesionales Administrativos

Para estos sectores se definieron seis escenarios con base en la antigüedad:

- *Escenario 1:* Sin antigüedad, salario de contratación
- *Escenario 2:* Con 1 año en el puesto
- *Escenario 3:* Con 5 años en el puesto
- *Escenario 4:* Con 10 años en el puesto
- *Escenario 5:* Con 15 años en el puesto
- *Escenario 6:* Con 20 años en el puesto

En el caso de los puestos de jefatura se supuso que al iniciar en el puesto, el funcionario ya tiene 5 años de antigüedad, por considerarse que una persona que tiene una experiencia menor a ese periodo, difícilmente ocupa un puesto de este rango.

## No profesionales

Para los puestos No Profesionales los escenarios, al igual que para las jefaturas, el supuesto general fundamental es en el tiempo de antigüedad. Los escenarios definidos son:

- *Escenario 1:* Sin antigüedad, salario de contratación
- *Escenario 2:* Con 1 año en el puesto
- *Escenario 3:* Con 5 años en el puesto
- *Escenario 4:* Con 10 años en el puesto
- *Escenario 5:* Con 15 años en el puesto
- *Escenario 6:* Con 20 años en el puesto

### 8.2. Consideraciones específicas

A continuación se ofrece un mayor detalle por sector, de las consideraciones particulares a que conducen los supuestos generales definidos anteriormente, en los componentes salariales de cada institución. Estas particularidades se muestran en el cuadro N°8.1 para las autoridades universitarias, cuadro N°8.2 para el personal académico, cuadro N°8.3 para las jefaturas y los profesionales administrativos y cuadro N°8.4 para los no profesionales.

Los resultados de aplicar tanto los supuestos generales dentro de las particularidades de las estructuras de cada universidad se analizan en el capítulo 9 y se ofrecen con todo detalle en el Anexo.

**CUADRO N°8.1**  
**CONSIDERACIONES PARTICULARES PARA LA ESTIMACION DE SALARIOS PARA AUTORIDADES**  
**UNIVERSITARIAS, POR INSTITUCIÓN Y COMPONENTE SALARIAL, SEGÚN CATEGORÍA.**

INSTITUCION Y COMP.SALARIAL	SUPUESTOS, SEGÚN PUESTO		
	RECTOR	VICERRECTOR	MIEMBRO ACADEMICO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO
<b>UCR</b> Salario base	Salario base definido como el salario de un catedrático, decano más el 40% por puesto de dirección académica	Salario base definido como el salario de un catedrático, decano más el 20% por puesto de dirección académica	Salario base definido como el salario de un catedrático, decano más el 24% por puesto de dirección académica
Fondo consolidado: (el primer escalafón se pagó en 1980)	Conformado por los escalafones obtenidos antes del ascenso a Catedrático. Con salarios de diciembre del:  Escenario 1: 1989, 1994 y 2001 Escenario2: 1985, 1990 y 1997	Conformado por los escalafones obtenidos antes del ascenso a Asociado. Con salarios de diciembre del:  Escenario 1: 1996 y 2001 Escenario 2: 1992 y 1997	Conformado por los escalafones obtenidos antes del ascenso a Asociado. Con salarios de diciembre del:  Escenario 1: 1996 y 2001 Escenario 2: 1992 y 1997
Escalafón	Escalafones obtenidos en su categoría actual = 3% c/u sobre el salario base de la categoría  Escenario1: - Escenario 2: 4 de 3% = 12%	Escalafones obtenidos en su categoría actual = % sobre el salario base de la categoría  Escenario1: - Escenario 2: 4 de 3% = 12%	Escalafones obtenidos en su categoría actual = % sobre el salario base de la categoría  Escenario1: - Escenario 2: 4 de 3% = 12%
A anualidad	A anualidades del 2% ó 3%, según antigüedad, sobre: Salario de la categoría + Escalafón + Fondo consolidado  Escenario 1: 15 de 3% =45% Escenario 2: 3 de 2% y 16 de 3% =54%	A anualidades del 2% ó 3%, según antigüedad, sobre: Salario de la categoría + Escalafón + Fondo consolidado  Escenario 1: 8 de 3% = 24% Escenario 2: 12 de 3% = 36%	A anualidades del 2% ó 3%, según antigüedad, sobre: Salario de la categoría + Escalafón + Fondo consolidado  Escenario 1: 8 de 3% = 24% Escenario 2: 12 de 3% = 36%
Dedicación Exclusiva	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario de la categoría	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario de la categoría	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario de la categoría
<b>ITCR</b> Salario base	Salario base para la categoría de profesional con grado de licenciatura	Salario base para la categoría de profesional con grado de licenciatura	Salario base para la categoría de profesional con grado de licenciatura
Carrera profesional	Profesor Catedrático = 75% sobre el salario base	Profesor Asociado = 45% sobre el salario base	Profesor Asociado = 45% sobre el salario base
Reconocimiento por Grado Académico	Maestría = 42% sobre el salario base	Licenciatura = 28% sobre el salario base	Licenciatura = 28% sobre el salario base
Sobresueldo	5% sobre el salario base	5% sobre el salario base	5% sobre el salario base
A anualidad	4% sobre la base, por cada año de antigüedad Escenario 1: 15 * 4% = 60% Escenario 2: 19 * 4% = 76%	4% sobre la base, por cada año de antigüedad Escenario 1: 8 * 4% =32% Escenario 1: 12 * 4% =48%	4% sobre la base, por cada año de antigüedad Escenario 1: 8 * 4% =32% Escenario 1: 12 * 4% =48%
Dedicación Exclusiva	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario base	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario base	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario base

INSTITUCION Y COMP.SALARIAL	SUPUESTOS, SEGÚN PUESTO		
	RECTOR	VICERRECTOR	MIEMBRO ACADEMICO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO
<b>UNA</b>			
Salario base de la categoría	Salario base de la categoría = Salario base de Profesor II + 35%	Salario base de la categoría = Salario base de Profesor I + 25%	Salario base de la categoría = Salario base de Profesor I + 25%
Anualidad	3% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: $15 * 3\% = 45\%$ Escenario 2: $19 * 3\% = 57\%$	3% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: $8 * 3\% = 24\%$ Escenario 2: $12 * 3\% = 36\%$	3% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: $8 * 3\% = 24\%$ Escenario 2: $12 * 3\% = 36\%$
Dedicación exclusiva	Prohibición = 65% sobre el salario base de la categoría	Prohibición / Dedicación Exclusiva = % sobre el salario base de la categoría: Vic.Académico: 35% Vic.Desarrollo: 65% Vic.Vida Estudiantil: 35%	Dedicación Exclusiva = 35% sobre el salario base de la categoría
<b>UNED</b>			
Salario base	Salario base del Profesional 1	Salario base del Profesional 1	Salario base del Profesional 1
Carrera Profesional	Catedrático = 70% sobre el salario base	Profesor Asociado = 45% sobre el salario base	Profesor Asociado = 45% sobre el salario base
Salario base de la categoría	Salario base + % de carrera profesional	Salario base + % de carrera profesional	Salario base + % de carrera profesional
Anualidad	5% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: $15 * 5\% = 75\%$  Escenario 2: $19 * 5\% = 95\%$	5% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: $8 * 5\% = 40\%$  Escenario 2: $12 * 5\% = 60\%$	5% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: $8 * 5\% = 40\%$  Escenario 2: $12 * 5\% = 60\%$
Dedicación exclusiva	30% sobre la base de la categoría	30% sobre la base de la categoría	30% sobre la base de la categoría

**CUADRO N°8.2**  
**CONSIDERACIONES PARTICULARES PARA LA ESTIMACION DE SALARIOS DEL PERSONAL ACADEMICO**  
**POR INSTITUCIÓN Y COMPONENTE SALARIAL, SEGÚN CATEGORÍA.**

INSTITUCION Y COMP. SALARIAL	SUPUESTOS, SEGÚN CATEGORIA DOCENTE					Catedrático
	Instructor Bachiller	Instructor Licenciado	Profesor Adjunto	Profesor Asociado		
UCR Salario de la categoría	Salario base definido por la Universidad para el Instructor Bachiller	Salario base de la categoría = Salario base de Instructor bachiller + 30%.	Salario base de la categoría = Salario base de Instructor bachiller + 40%.	Salario base de la categoría = Salario base de Instructor bachiller + 55%.		Salario base de la categoría = Salario base de Instructor bachiller + 80%.
Fondo consolidado: (el primer escalafón se pagó en 1980)			Conformado por los escalafones obtenidos antes del ascenso a Adjunto. Con salarios de diciembre del: Escenario 1: 2001 Escenario 2: 1996 Escenario 3: 1991	Conformado por los escalafones obtenidos antes del ascenso a Adjunto y luego a Asociado. Con salarios de diciembre del: Escenario 1: 1996 y 2001 Escenario 2: 1991 y 1996 Escenario 3: 1986 y 1991	Conformado por los escalafones obtenidos antes del ascenso a Adjunto, a Asociado y luego a Catedrático. Con salarios de diciembre del: Escenario 1: 1989, 1994 y 2001 Escenario 2: 1984, 1989 y 1996 Escenario 3: 1984, 1991	
Escalafón	Escalafones obtenidos en su categoría actual = % sobre el salario base de la categoría Escenario 2: 2 de 3% = 6% Escenario 3: 2 de 3% = 6%	Escalafones obtenidos en su categoría actual = % sobre el salario base de la categoría Escenario 2: 2 de 3% = 6% Escenario 3: 2 de 3% = 6%	Escalafones obtenidos en su categoría actual = % sobre el salario base de la categoría Escenario 2: 3 de 3% = 9% Escenario 3: 3 de 3% = 9%	Escalafones obtenidos en su categoría actual = % sobre el salario base de la categoría Escenario 2: 5 de 3% = 15% Escenario 3: 10 de 3% = 15%	Escalafones obtenidos en su categoría actual = % sobre el salario base de la categoría Escenario 2: 5 de 3% = 15% Escenario 3: 10 de 3% = 15%	Escalafones obtenidos en su categoría actual = % sobre el salario base de la categoría Escenario 2: 5 de 3% = 15% Escenario 3: 10 de 3% = 15%
Anualidad	Anualidades del 2% ó 3%, según antigüedad, sobre: Salario de la categoría + Escalafón + Fondo consolidado Escenario 1: - Escenario 2: 5 de 3% = 15% Escenario 3: 10 de 3% = 30%	Anualidades del 2% ó 3%, según antigüedad, sobre: Salario de la categoría + Escalafón + Fondo consolidado Escenario 1: - Escenario 2: 5 de 3% = 15% Escenario 3: 10 de 3% = 30%	Anualidades del 2% ó 3%, según antigüedad, sobre: Salario de la categoría + Escalafón + Fondo consolidado Escenario 1: 3 de 3% = 9% Escenario 2: 8 de 3% = 24% Escenario 3: 13 de 3% = 39%	Anualidades del 2% ó 3%, según antigüedad, sobre: Salario de la categoría + Escalafón + Fondo consolidado Escenario 1: 8 de 3% = 24% Escenario 2: 13 de 3% = 39% Escenario 3: 2 de 2% y 16 de 3% = 52%	Anualidades del 2% ó 3%, según antigüedad, sobre: Salario de la categoría + Escalafón + Fondo consolidado Escenario 1: 15 de 3% = 45% Escenario 2: 4 de 2% y 16 de 3% = 56% Escenario 3: 9 de 2% y 16 de 3% = 66%	Anualidades del 2% ó 3%, según antigüedad, sobre: Salario de la categoría + Escalafón + Fondo consolidado Escenario 1: 15 de 3% = 45% Escenario 2: 4 de 2% y 16 de 3% = 56% Escenario 3: 9 de 2% y 16 de 3% = 66%
Dedicación Exclusiva				Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario de la categoría	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario de la categoría	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario de la categoría

SUPUESTOS, SEGUN CATEGORIA DOCENTE					
INSTITUCION Y COMP. SALARIAL	Instructor Bachiller	Instructor Licenciado	Profesor Adjunto	Profesor Asociado	Catedrático
<b>ITCR</b> Salario base	Salario base para la categoría de profesional con grado de bachillerato	Salario base para la categoría de profesional con grado de licenciatura	Salario base para la categoría de profesional con grado de licenciatura	Salario base para la categoría de profesional con grado de licenciatura	Salario base para la categoría de profesional con grado de licenciatura
Carrera profesional			Profesor Adjunto = 20% sobre el salario base	Profesor Asociado = 45% sobre el salario base	Catedrático = 75% sobre el salario base
Reconocimiento por Grado	Bachillerato = 7% sobre el salario base	Licenciatura = 28% sobre el salario base	Licenciatura = 28% sobre el salario base	Licenciatura = 28% sobre el salario base	Licenciatura = 28% sobre el salario base
Sobresueldo	5% sobre el salario base	5% sobre el salario base	5% sobre el salario base	5% sobre el salario base	5% sobre el salario base
Anualidad	4% sobre la base, por cada año de antigüedad Escenario 1: - Escenario 2: 5 * 4% = 20% Escenario 3: 10 * 4% = 40%	4% sobre la base, por cada año de antigüedad Escenario 1: - Escenario 2: 5 * 4% = 20% Escenario 3: 10 * 4% = 40%	4% sobre la base, por cada año de antigüedad Escenario 1: 3 de 4% = 12% Escenario 2: 8 de 4% = 32% Escenario 3: 13 de 4% = 52%	4% sobre la base, por cada año de antigüedad Escenario 1: 8 de 4% = 32% Escenario 2: 13 de 4% = 52% Escenario 3: 18 de 4% = 72%	4% sobre la base, por cada año de antigüedad Escenario 1: 15 de 4% = 60% Escenario 2: 20 de 4% = 80% Escenario 3: 25 de 4% = 100%
Dedicación Exclusiva		Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario base	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario base	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario base	Dedicación Exclusiva = 30% sobre el salario base
<b>UNA</b> Salario base de la categoría	Salario base de la categoría = Salario base de Instructor licenciado - 10%	Salario base definido por la Universidad para el Instructor licenciado	Salario base de la categoría = Salario base de Instructor licenciado + 10%	Salario base de la categoría = Salario base de Profesor I + 25%	Salario base de la categoría = Salario base de Profesor II + 35%
Anualidad	3% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: - Escenario 2: 5 * 3% = 15% Escenario 3: 10 * 3% = 30%	3% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: - Escenario 2: 5 * 3% = 15% Escenario 3: 10 * 3% = 30%	3% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: 3 de 3% = 9% Escenario 2: 8 de 3% = 24% Escenario 3: 13 de 3% = 39% Dedicación Exclusiva = 35% sobre el salario base de la categoría	3% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: 8 de 3% = 24% Escenario 2: 13 de 3% = 39% Escenario 3: 18 de 3% = 54% Dedicación Exclusiva = 35% sobre el salario base de la categoría	3% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: 15 de 3% = 45% Escenario 2: 20 de 3% = 60% Escenario 3: 25 de 3% = 75% Dedicación Exclusiva = 35% sobre el salario base de la categoría
Dedicación exclusiva					

SUPUESTOS, SEGÚN CATEGORÍA DOCENTE					
INSTITUCIÓN Y COMP. SALARIAL UNED	Instructor Bachiller	Instructor Licenciado	Profesor Adjunto	Profesor Asociado	Catedrático
	Salario base	Salario base del Profesional 1	Salario base del Profesional 1	Salario base del Profesional 1	Salario base del Profesional 1
Carrera Profesional		Instructor Licenciado = 17,5% sobre el salario base	Profesor Adjunto = 30% sobre el salario base	Profesor Asociado = 45% sobre el salario base	Catedrático = 70% sobre el salario base
Salario base de la categoría	Salario base	Salario base + % de carrera profesional	Salario base + % de carrera profesional	Salario base + % de carrera profesional	Salario base + % de carrera profesional
Anualidad	5% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: - Escenario 2: 5 * 5% = 25% Escenario 3: 10 * 5% = 50%	5% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: - Escenario 2: 5 * 5% = 25% Escenario 3: 10 * 5% = 50%	5% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: 3 de 5% = 15% Escenario 2: 8 de 5% = 40% Escenario 3: 13 de 5% = 65%	5% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: 8 de 5% = 40% Escenario 2: 13 de 5% = 65% Escenario 3: 18 de 5% = 90%	5% sobre la base de la categoría, por cada año de antigüedad Escenario 1: 15 de 5% = 75% Escenario 2: 20 de 5% = 100% Escenario 3: 25 de 5% = 125%
Dedicación exclusiva		30% sobre la base de la categoría	30% sobre la base de la categoría	30% sobre la base de la categoría	30% sobre la base de la categoría

**CUADRO N°8.3**  
**CONSIDERACIONES PARTICULARES PARA LA ESTIMACION DE SALARIOS PARA LOS PUESTOS DE JEFATURA Y DE PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS, POR INSTITUCIÓN Y COMPONENTE SALARIAL, SEGÚN ESCENARIO.**

INSTITUCION Y COMP. SALARIAL	SUPUESTOS, SEGÚN ESCENARIO					
	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4	Escenario 5	Escenario 6
<b>UCR</b> Salario base	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto
Escalafón Administrativo: Tope de 10 a 16 según la categoría del puesto	Un escalafón administrativo (porcentaje sobre el salario base según la categoría del puesto)	Cinco escalafones: 5 * % de escalafón según la categoría del puesto * salario base	Diez escalafones: 10 * % de escalafón según la categoría del puesto * salario base	Hasta 15 escalafones, según el tope: # escalafones de la categoría * % de escalafón según la categoría del puesto * salario base	Hasta 16 escalafones, según el tope: # escalafones de la categoría * % de escalafón según la categoría del puesto * salario base	
Anualidad	Una anualidad = (Salario base + Escalafón) * 3%	Cinco anualidades = (Salario base + Escalafón) * 5 * 3%	Diez anualidades = (Salario base + Escalafón) * 10 * 3%	Quince anualidades = (Salario base + Escalafón) * 15 * 3%	Veinte anualidades = (Salario base + Escalafón) * (4*2% + 16*3%)	
Reconocimiento por jefatura		Está incorporado en el salario base	Está incorporado en el salario base	Está incorporado en el salario base	Está incorporado en el salario base	
Dedicación exclusiva			Para los puestos con requisito académico de licenciatura: 30% sobre el salario base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura: 30% sobre el salario base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura: 30% sobre el salario base	
<b>ITCR</b> Salario base	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto
Reconocimiento por grado académico	Porcentaje sobre el salario base (7% para bachiller y 28% para licenciado)	Porcentaje sobre el salario base (7% para bachiller y 28% para licenciado)	Porcentaje sobre el salario base (7% para bachiller y 28% para licenciado)	Porcentaje sobre el salario base (7% para bachiller y 28% para licenciado)	Porcentaje sobre el salario base (7% para bachiller y 28% para licenciado)	Porcentaje sobre el salario base (7% para bachiller y 28% para licenciado)
Sobresueldo	Sobresueldo: 5% sobre el salario base	Sobresueldo: 5% sobre el salario base	Sobresueldo: 5% sobre el salario base	Sobresueldo: 5% sobre el salario base	Sobresueldo: 5% sobre el salario base	Sobresueldo: 5% sobre el salario base
Anualidad		Una anualidad = 4% sobre el salario base	Cinco anualidades = 5 * 4% sobre el salario base	Diez anualidades = 10 * 4% sobre el salario base	Quince anualidades = 15 * 4% sobre el salario base	Veinte anualidades = 20 * 4% sobre el salario base

SUPUESTOS, SEGÚN ESCENARIO						
INSTITUCION Y COMP. SALARIAL	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4	Escenario 5	Escenario 6
	Dedicación exclusiva		Para los puestos con requisito académico de licenciatura 30% sobre el salario base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura 30% sobre el salario base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura 30% sobre el salario base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura 30% sobre el salario base
Remuneración por jefatura			Porcentaje sobre el salario base, según el puesto, 45,5% para Director y 26% para Coordinador.	Porcentaje sobre el salario base, según el puesto, 45,5% para Director y 26% para Coordinador.	Porcentaje sobre el salario base, según el puesto, 45,5% para Director y 26% para Coordinador.	Porcentaje sobre el salario base, según el puesto, 45,5% para Director y 26% para Coordinador.
<b>UNA</b> Salario base	Salario base de la categoría del puesto					
Complemento profesional	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 7,5% para bachiller y 15% para licenciado. Está incorporado dentro del salario base.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 7,5% para bachiller y 15% para licenciado. Está incorporado dentro del salario base.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 7,5% para bachiller y 15% para licenciado. Está incorporado dentro del salario base.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 7,5% para bachiller y 15% para licenciado. Está incorporado dentro del salario base.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 7,5% para bachiller y 15% para licenciado. Está incorporado dentro del salario base.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 7,5% para bachiller y 15% para licenciado. Está incorporado dentro del salario base.
Dedicación exclusiva	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 15% para bachiller y 30% para licenciado.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 15% para bachiller y 30% para licenciado.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 15% para bachiller y 30% para licenciado.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 15% para bachiller y 30% para licenciado.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 15% para bachiller y 30% para licenciado.	Porcentaje sobre el salario base según el grado académico: 15% para bachiller y 30% para licenciado.
Anualidad		Una anualidad = 3% sobre el salario base	Cinco anualidades = 5 * 3% sobre el salario base	Diez anualidades = 10 * 3% sobre el salario base	Quince anualidades = 15 * 3% sobre el salario base	Veinte anualidades = 20 * 3% sobre el salario base
Reconocimiento por jefatura			Está incorporado en el salario base			

SUPUESTOS, SEGÚN ESCENARIO											
Escenario 1		Escenario 2		Escenario 3		Escenario 4		Escenario 5		Escenario 6	
INSTITUCION Y COMP. SALARIAL	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4	Escenario 5	Escenario 6					
UNED	Salario base de la categoría del puesto										
Salario base	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales	Porcentaje sobre la base según el grado académico que el funcionario posea: 17,5% si es licenciado. Modifica la base para el cálculo de los demás componentes salariales
Carrera Profesional											
Nueva base	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional	Salario base de la categoría del puesto + % por carrera profesional
Dedicación exclusiva	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base	Para los puestos con requisito académico de licenciatura, 30% sobre la nueva base
Anualidad		Una anualidad = 5% sobre el la nueva base	Cinco anualidades: 5 * 5% sobre la nueva base	Diez anualidades: 10 * 5% sobre la nueva base	Quince anualidades: 15 * 5% sobre la nueva base	Veinte anualidades: 20 * 5% sobre la nueva base					
Cargo de Autoridad			Porcentaje sobre la nueva base: 40% para el puesto de Director y 20% para el de Coordinador.	Porcentaje sobre la nueva base: 40% para el puesto de Director y 20% para el de Coordinador.	Porcentaje sobre la nueva base: 40% para el puesto de Director y 20% para el de Coordinador.	Porcentaje sobre la nueva base: 40% para el puesto de Director y 20% para el de Coordinador.	Porcentaje sobre la nueva base: 40% para el puesto de Director y 20% para el de Coordinador.	Porcentaje sobre la nueva base: 40% para el puesto de Director y 20% para el de Coordinador.	Porcentaje sobre la nueva base: 40% para el puesto de Director y 20% para el de Coordinador.	Porcentaje sobre la nueva base: 40% para el puesto de Director y 20% para el de Coordinador.	Porcentaje sobre la nueva base: 40% para el puesto de Director y 20% para el de Coordinador.

**CUADRO N°8.4  
CONSIDERACIONES PARTICULARES PARA LA ESTIMACION DE SALARIOS PARA LOS PUESTOS NO PROFESIONALES,  
POR INSTITUCIÓN Y COMPONENTE SALARIAL, SEGÚN ESCENARIO**

SUPUESTOS, SEGÚN ESCENARIO						
INSTITUCION Y COMP. SALARIAL	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4	Escenario 5	Escenario 6
<b>UCR</b> Salario base	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto
Fondo Disponible para revaloraciones	Monto absoluto, según la categoría	Monto absoluto, según la categoría	Monto absoluto, según la categoría	Monto absoluto, según la categoría	Monto absoluto, según la categoría	Monto absoluto, según la categoría
Escalafón Administrativo: Tope de 10 a 16 según la categoría del puesto		Un escalafón administrativo (porcentaje sobre el salario base según la categoría del puesto)	Cinco escalafones: 5 * % de escalafón según la categoría del puesto * salario base	Diez escalafones: 10 * % de escalafón según la categoría del puesto * salario base	Hasta 12 escalafones, según el tope: # escalafones de la categoría * % de escalafón según la categoría del puesto * salario base	Hasta 12 escalafones, según el tope: # escalafones de la categoría * % de escalafón según la categoría del puesto * salario base
Anualidad		Una anualidad = (Salario base + Escalafón) * 3%	Cinco anualidades = (Salario base + Escalafón) * 5 * 3%	Diez anualidades = (Salario base + Escalafón) * 10 * 3%	Quince anualidades = (Salario base + Escalafón) * 15 * 3%	Veinte anualidades = (Salario base + Escalafón) * (4*2% + 16*3%)
<b>ITCR</b> Salario base	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto
Anualidad oscila entre 4% y 6%		Una anualidad = Porcentaje sobre el salario base, según la categoría del puesto	Cinco anualidades = 5 * Porcentaje sobre el salario base, según la categoría del puesto	Diez anualidades = 10 * Porcentaje sobre el salario base, según la categoría del puesto	Quince anualidades = 15 * Porcentaje sobre el salario base, según la categoría del puesto	Veinte anualidades = 20 * Porcentaje sobre el salario base, según la categoría del puesto
Sexenio				Un porcentaje igual al de antigüedad según la categoría del puesto	Dos veces el porcentaje igual al de antigüedad según la categoría del puesto	Tres veces el porcentaje igual al de antigüedad según la categoría del puesto

SUPUESTOS, SEGÚN ESCENARIO												
INSTITUCION Y COMP. SALARIAL	Escenario 1		Escenario 2		Escenario 3		Escenario 4		Escenario 5		Escenario 6	
	<b>UNA</b> Salario base	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto
Anualidad		Una anualidad = 3% sobre el salario base	Cinco anualidades = 5 * 3% sobre el salario base	Diez anualidades = 10 * 3% sobre el salario base	Diez anualidades = 10 * 3% sobre el salario base	Quince anualidades = 15 * 3% sobre el salario base	Quince anualidades = 15 * 3% sobre el salario base	Quince anualidades = 15 * 3% sobre el salario base	Quince anualidades = 15 * 3% sobre el salario base	Quince anualidades = 15 * 3% sobre el salario base	Veinte anualidades = 20 * 3% sobre el salario base	Veinte anualidades = 20 * 3% sobre el salario base
<b>UNED</b> Salario base	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto	Salario base de la categoría del puesto
Carrera Administrativa			Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 20%	Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 30%	Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 40%	Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 50%	Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 50%	Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 50%	Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 50%	Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 50%	Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 50%	Carrera Administrativa: Porcentaje sobre el salario base, según la experiencia en la Institución: 50%
Anualidad		Una anualidad = (Salario base + Carrera administrativa) * 5%	Cinco anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 5 * 5%	Diez anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 10 * 5%	Diez anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 10 * 5%	Quince anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 15 * 5%	Quince anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 15 * 5%	Quince anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 15 * 5%	Quince anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 15 * 5%	Quince anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 15 * 5%	Veinte anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 20 * 5%	Veinte anualidades = (Salario base + Carrera administrativa) * 20 * 5%