

**CONCEPTOS DE PAGO DEL SISTEMA SALARIAL DE LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	REFERENCIA NORMATIVA O LEGAL
AGUINALDO	Remuneración anual que se paga en diciembre de cada año, correspondiente al promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados de diciembre del año anterior a noviembre del año presente.	Sumatoria de salario ordinarios y extraordinarios devengados de diciembre de un año noviembre del año siguiente, dividido por doce.	Reglamento interno de trabajo, Artículos 49 y 50. Leyes sobre aguinaldo N° 1835 y 1981.
AJUSTE DE BASE POR DIRECCIÓN	Monto de ajuste al salario base de los docentes electos en puestos de Dirección, que posean una categoría docente menor a Profesor Asociado.	Diferencia del salario base de Profesor Asociado menos el salario base según la categoría académica del profesor.	Regulaciones de Régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica, Artículo 7.
SUELDO DIRECCIÓN SUPERIOR	Es el salario del personal que ocupa puestos de dirección superior.	Se determina aplicando los siguientes porcentajes al salario base de un Decano con categoría de Catedrático: 40% Rector, 34% Director de Consejo Universitario, 24% Miembros del Consejo Universitario y 20% Vicerrectores.	Regulaciones de Régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica. Artículo 6.
ANTIGÜEDAD MÉDICA	Incentivo por cada año de antigüedad en el servicio en el campo de las ciencias de la salud.	5.5% por cada año laborado, calculado sobre el salario base.	Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas #6836.
ANUALIDAD	Aumento anual que recibe el funcionario por cada año completo al servicio de la Universidad de Costa Rica.	El porcentaje es de 3,75 anual, brindando un adelanto del 1,875% a los funcionarios cuya fecha de derecho no es enero. Para el cálculo de la anualidad, el porcentaje se multiplicará por la suma de los siguientes componentes: salario base, Porcentaje de categoría académica, escalafón, escalafón consolidado, fondo consolidado, reconocimiento por elección, recargos por dirección y pasos catedráticos.	Consejo Universitario, sesión 2400, Art.10 del 13-07-1977. R-7063-2009, del 30/09/2009, Convención Colectiva de Trabajo, Art. 11. sesión N° 6075, del 27 de abril de 2017. Convención Colectiva de Trabajo, Artículo. 14.
ANUALIDAD CONGELADA	Anualidad percibida por los profesionales en ciencias médicas, en su función pública no ligada con su campo profesional en ciencias médicas, o tiempo laborado en la administración pública antes de la promulgación de la Ley 6836.	Se reconocerá un 2% de anualidad, sobre el salario base, por cada año de servicio continuo, hasta un máximo de 11 años.	Consejo Universitario sesión 2400, artículo 10. Convención Colectiva de Trabajo, Artículo. 14.
ANUALIDAD RECONOCIDA	Reconocimiento de tiempo servido en la Administración Pública, siempre y cuando no exista simultaneidad con el tiempo servido a la Universidad de Costa Rica.	Se reconocerá un 2% de anualidad, sobre el salario base, por cada año de servicio continuo, hasta un máximo de 11 años.	Convención Colectiva de Trabajo, Art. 14.
BONIFICACIÓN	Es la remuneración adicional o compensación para el personal universitario que se desplace regularmente a una Sede Regional o a un Recinto Universitario, con el propósito de cumplir con sus funciones.	Porcentaje que varía dependiendo de la zona y que es multiplica por el salario base más el porcentaje de categoría académica.	Reglamento General de Zonaje y Bonificación en la Universidad de Costa Rica. Art. 10.
CARRERA ADMINISTRATIVA (ciencias médicas)	Sobresueldo que se paga los médicos y odontólogos como incentivo por su dedicación a la carrera administrativa.	22% sobre el salario del puesto que para ejercer la profesión de médico u odontólogo.	Ley de Profesionales en Ciencias Médicas N°6836, Artículos 5 y 16.
COMPLEMENTO SALARIAL	Remuneración salarial que se otorga por la participación en actividades académicas o administrativas, que laboran un tiempo adicional a la jornada habitual, financiadas con fondos externos de la institución.	Suma acordada por el Consejo Asesor o Científico de la Unidad Ejecutora. Este pago es adicional y temporal a la dedicación que normalmente desempeña el funcionario.	Normas para asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios. Consejo Universitario, sesión 3726, Art.17

**CONCEPTOS DE PAGO DEL SISTEMA SALARIAL DE LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	REFERENCIA NORMATIVA O LEGAL
DED.EXCLUSIVA, PROF.CIEN.MEDIC	Concepto que se aplica a los microbiólogos, farmacéuticos y psicólogos clínicos. Este concepto es optativo para las partes, y renunciable para el trabajador. Actualmente la Universidad sólo aplica la Dedicación Exclusiva que establece su normativa interna.	22% sobre el subtotal salarial (Salario total menos el concepto)	Ley de Profesionales en Ciencias Médicas N°6836, Artículos 18
DEDICACIÓN EXCLUSIVA.	La dedicación exclusiva es un régimen laboral, de origen contractual, que obliga al funcionario, de tiempo completo, docente o administrativo, a prestar sus servicios profesionales exclusivamente en la Universidad de Costa Rica y que permite complementariamente, hacerlo en otras instituciones de educación superior estatal, hasta un máximo de un cuarto de tiempo.	Por este concepto se percibe un sobre sueldo del 30% sobre el salario base	Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica. Sesión 4896 del Consejo Universitario, del veintinueve de junio de 2004. R-60-2013 (modificación a las Normas que Regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica. Gaceta Universitaria 20-2013 (11/09/2013). Resolución R-55-2019.
FONDO CONSOLIDADO	Suma que reúne todos los escalafones ganados por el funcionario, en puestos o categorías académicas, anteriores a la que posee en la actualidad.	Los escalafones ganados en el puesto que deja por ascenso o cambio de categoría académica pasan a formar parte del Fondo Consolidado al valor adquirido.	Los escalafones ganados en el puesto que deja por ascenso o cambio de categoría académica pasan a formar parte del Fondo Consolidado al valor adquirido.
INCENTIVO CONSULTA EXTERNA	Incentivo que se le paga a los médicos y odontólogos por su desempeño como profesionales en ciencias médicas.	Porcentaje calculado de acuerdo a la jornada laboral y a la tabla que para estos efectos se definió.	Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas #6836. DG-004-2006 (22%) SAS-223-2006 de la CCSS
INCENTIVO SALARIAL POR MÉRITO ACADÉMICO	Porcentaje adicional al salario que se paga para personas funcionarias administrativas que posean estudios superiores a los requisitos establecidos dentro del Sistema de Administración de Salarios.	Se reconocerá por este incentivo un 20% en caso de doctorado y un 15% en caso de maestría, siempre y cuando las titulaciones respondan a la función que realizan las personas trabajadoras.	Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, Cap. VIII. Convención Colectiva de Trabajo Art.12. Resolución N.° R-652-2008 Resolución N.º R-55-2019
PASOS ACADÉMICOS	Remuneración que paga en forma escalonada los méritos académicos acumulados por el profesor en su categoría de Régimen Académico.	4% sobre el salario base del docente, según la tabla establecida para cada categoría académica.	Sesión del Consejo Universitario N°.3799 del 20 de noviembre de 1991. Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, Art 5.
PORCENTAJE CATEGORÍA ACADÉMICA	Remuneración que se adiciona al salario base de profesor bachiller, para obtener el salario del docente según su categoría, sustentado en el estudio de sus méritos, conforme al Sistema de Régimen Académico Institucional.	Salario base de bachiller por el porcentaje de categoría académica de acuerdo al puesto en régimen académico.	Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, Art 3.
PROHIBICIÓN AUDITORIA	Remuneración que se paga al Contralor Universitario, al Subcontralor Universitario, y a los auditores de la Contraloría Universitaria, en acatamiento a las prohibiciones establecidas en la Ley de Control Interno.	65% sobre el salario base del puesto.	Ley General de Control Interno (#8292), Art. 34, inciso e. R-1035-2003.
AJUSTE POR REASIGNACIÓN	Monto que se paga para mantener el nivel salarial de un puesto, que ha reasignado negativamente.	Es la diferencia de restar el salario total del puesto anterior nuevo menos el salario total del anterior, considerando para ello exclusivamente los conceptos salariales relacionados directamente con cada uno de tales puestos.	Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, Art.24

**CONCEPTOS DE PAGO DEL SISTEMA SALARIAL DE LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	REFERENCIA NORMATIVA O LEGAL
RECARGO POR JORNADA ESPECIAL	Remuneración por horas extras que reciben el personal de seguridad, por trabajar 8 horas en los turnos mixto y nocturno.	27.19% del salario total (exceptuando los conceptos de zonaje, bonificación, complementos salariales y el propio concepto).	Código de Trabajo, Título III, capítulo II.
RECARGO ELECCIÓN	Sobresueldo que recibe un docente por desempeñar un puesto de dirección académica.	Porcentaje calculado sobre la suma del salario base más escalafones: • Director de departamento o posgrado: 15% • Director de Escuela, Centro o Instituto de Investigación: 25% • Decano o Director de Sede: 30%	Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, Art 5. Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica, Art.7
RECARGO DE FUNCIONES	El recargo de funciones consiste en adicionar las actividades de otro puesto a las propias que desempeña una persona trabajadora.	Se calcula como la diferencia de salarios bases entre los puestos o un 15% sobre el salario base, de la categoría que ostenta el funcionario o la categoría del puesto sobre el que asume las funciones.	Convención Colectiva de Trabajo, Art.21.
REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA ADMINISTRATIVA	Sobresueldo que se otorga en casos especiales para atraer o retener los servicios de un funcionario administrativo.	Hasta un 30% del salario base	Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, Cap. IX
REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA DOCENTE	El 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. El procedimiento para calificar y obtener este beneficio y el monto de la remuneración extraordinaria estarán regulados por el Reglamento de Remuneración Extraordinaria para el personal docente.	El salario máximo que se otorgue se conformará con una de las siguientes alternativas: a) salario de catedrático más el 25%, b) hasta un 25% de aumento sobre salario base (base de la categoría más escalafones y anualidades correspondientes al profesor).	Sesión del Consejo Universitario #2096. Reglamento de Régimen Salarial Académico, Art.13 Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, Cap. IX REGLAMENTO DE REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA PARA PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA (Aprobado en sesión 2096-05, 11-12-74. Publicado en Gaceta Oficial del 19-03-75), Artículo 5
RIESGO POLICIAL	Remuneración que reciben los oficiales de seguridad.	18% sobre el salario base.	Ley de tránsito, N° 7600.
SALARIO BASE ADMINISTRATIVO	Monto establecido al ingresar a cada puesto, según la categoría en la escala de salarial.	Valor económico determinado a cada puesto según estudios de equidad interna y externa.	Reglamento del Sistema de Administración de Salarios artículo 4.
SALARIO BASE DOCENTE	Monto establecido según la categoría académica.	Porcentaje definido según categoría académica por el salario base de profesor bachiller	Regulaciones de Régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica. Artículo 2.
ZONAJE	Es la remuneración adicional o compensación que se le otorga al personal universitario que traslade en forma permanente su domicilio legal a la región donde está ubicada una sede regional o un recinto universitario, con el propósito de prestar sus servicios.	Porcentaje según la región multiplicado por el salario base	Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, Art. 51. Convención Colectiva de Trabajo, Art. 10. Reglamento General de Zonaje y Bonificación en la Universidad de Costa Rica.
Ley 8114	Monto pagado a funcionarios que desempeñan funciones relacionadas con las competencias derivadas de dicha Ley.	El monto se establecido por el Consejo Asesor de LANAMME, y se aplica de manera proporcional a la jornada.	Ley 8114 R-4866-2010 LM-IC-D-649-2012
CONTRALOR	La Dirección de la Oficina de Contraloría Universitaria es ejercida por el Contralor o la Contralora y contará con un Subcontralor o una Subcontralora, quien ocupará el segundo grado en jerarquía y tendrá	El salario base del Contralor o Contralora de la Universidad de Costa Rica, se ubicará en la categoría 17 Director Ejecutivo, de conformidad con la Escala Salarial para el Sector Administrativo.	Sesión N°5371, extraordinaria 09 de julio del 2009 del Consejo Universitario (Rige a partir del 09 de julio del 2009) REGLAMENTO ORGANIZATIVO DE LA OFICINA DE CONTRALORÍA UNIVERSITARIA

**CONCEPTOS DE PAGO DEL SISTEMA SALARIAL DE LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	REFERENCIA NORMATIVA O LEGAL
SUBCONTRALOR	funciones propias y complementarias a las del Contralor o de la Contralora, definidas en el manual de organización. Serán nombrados por el Consejo Universitario.	El salario base del Subcontralor o Subcontralora de la Universidad de Costa Rica, se ubicará en la Categoría 16 Director de conformidad con la Escala Salarial para el Sector Administrativo.	(Aprobado en sesión 5287-02 del 17/09/2008. Publicado en La Gaceta Universitaria 34-2008 del 17/10/2008) Ambos puestos disfrutaran de los incentivos salariales escalafón y anualidad que otorga la UCR.