



Resolución de Rectoría R-383-2026

CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO BRENES, San Pedro de Montes de Oca, a la fecha y hora que consta en el registro de firma digital. Yo, Carlos Araya Leandro, rector de la Universidad de Costa Rica, en uso de las atribuciones que me confiere el Estatuto Orgánico,

CONSIDERANDO

PRIMERO: El Estatuto Orgánico, establece en su artículo 1 que *“La Universidad de Costa Rica es una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente y democrática, constituida por una comunidad de docentes, estudiantes y personal administrativo, dedicada a la docencia, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la construcción del conocimiento y su difusión.”*

SEGUNDO: Además, establece el Estatuto Orgánico en su artículo 2 que, *“La Universidad de Costa Rica goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Su régimen decisorio es democrático y por consiguiente en ella las decisiones personales y colectivas se realizan con absoluta libertad.”*

TERCERO. El concepto de ajustes salariales dentro de la Universidad, hoy en día, está regulado y determinado por diversas normas. Entre ellas destacan la Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad, y leyes: Ley N° 9635, *“Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”* y Ley N° 10159, *“Ley Marco de Empleo Público”*.

CUARTO. Que el Título IV de la Ley N° 9635, *“Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”*, denominado. “Responsabilidad Fiscal de la República” determina reglas importantes relacionadas con el gasto de los órganos y entes del sector público en el marco de la sostenibilidad fiscal, entre las que destacan la Regla Fiscal y sus parámetros descritos en el artículo 11, de conformidad con los cuatro incisos que determinan cuatro escenarios posibles. Asimismo, el artículo 13, de dicho título, define medidas extraordinarias asociadas al escenario del inciso d) del artículo 11, dentro de las que destaca el no pago de incrementos salariales.

QUINTO. En cumplimiento de la Ley N° 9635, *“Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”*, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP), mediante oficio MH-DM-OF-418-2025, además de comunicar la tasa de crecimiento asociada a la regla fiscal, certificó que para el 2026, *“...conforme a lo establecido en el artículo 11 del Título IV en mención, y tal y como se muestra en la tabla 1, la deuda del Gobierno Central del 2024 se ubicó en el escenario c) planteado en dicho artículo...”*. En consecuencia, no aplican las medidas extraordinarias del inciso d) del artículo 11, razón por la cual, las instituciones pueden realizar ajustes salariales durante el año 2026.



SEXTO. La Universidad de Costa Rica incorporó una estimación presupuestaria equivalente al pago del 1.5% en el presupuesto ordinario inicial del 2026, de conformidad con el procedimiento establecido en su Convención Colectiva de Trabajo. Este fue debidamente aprobado por el Consejo Universitario en sesión N° 6938, artículo 1, celebrada el 29 de setiembre de 2025, y por la Contraloría General de la República según oficio DFOE-CAP-2224 (24241) del 23 de diciembre del 2025.

SÉTIMO. La Ley N° 10159, “*Ley Marco de Empleo Público*” y su Reglamento, ambos con las reformas respectivas, se encuentra vigente, y por ende aplicable a la Institución; pero también, la Institución es respetuosa de la jurisprudencia nacional e internacional (y del Derecho Constitucional y Convencional), que forman parte del bloque de juridicidad observable en materia de ajustes salariales.

OCTAVO. El Gobierno, mediante Decreto Ejecutivo N° 45515-H-PLAN, considerando entre otros aspectos, la racionalización y uso eficiente de los recursos públicos, así como la reducción de las brechas sociales en procura de proteger a los grupos de menores ingresos del Gobierno Central, decretó lo siguiente:

Incremento general a los salarios base del Sector Público

Artículo 1°- *En ejecución de la política de remuneración para el año 2026, aprobada por el Consejo de Gobierno, conforme con lo indicado en los considerandos de este decreto, se otorga un incremento general de ₡10.000 (diez mil colones) en los salarios base de la Administración Pública y las personas servidoras públicas que ocupen puestos aún sujetos al esquema de salario compuesto, y resguardando los límites legales y lo que se dispone en este decreto.*

Artículo 3°- *Los incrementos dispuestos en los artículos anteriores, solo serán de aplicación para personas que perciban salarios sujetos al esquema de salario compuesto y siempre que su salario total ordinario no supere o pueda superar el monto de salario global aplicable para la clasificación del puesto que ocupa cada persona en particular, conforme con lo dispuesto en el Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10159, artículos 36 y 37 de su Reglamento, Decreto N° 43952-PLAN, y mientras no supere lo demás topes salariales vigentes, particularmente los contemplados en la Ley de Salarios de la Administración Pública y Ley Marco de Empleo Público.*

NOVENO. La Oficina Jurídica, previa consulta efectuada por la Rectoría mediante oficio R-3043-2026, emitió el dictamen OJ-72-2026, mediante el cual, en relación con el ajuste salarial concluyó:

1.- *El ajuste salarial por costo de vida regulado en el artículo 9 de la Convención colectiva vigente posee características jurídicas diferenciadas respecto de los incentivos salariales ordinarios, en tanto su finalidad principal*



consiste en preservar el poder adquisitivo del salario frente a fenómenos inflacionarios.

2.- La jurisprudencia nacional e interamericana reconoce una protección reforzada de la negociación colectiva y de la libertad sindical, así como la necesidad de interpretar las restricciones al empleo público conforme a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y control de convencionalidad.

3.- La resolución No. 2025-008201 de la Sala Constitucional reafirmó que las limitaciones legales aplicables al empleo público no pueden vaciar de contenido el derecho fundamental a la negociación colectiva, ni impedir absolutamente la eficacia material de las convenciones colectivas válidamente pactadas.

4.- El Transitorio XI de la Ley marco de empleo público se mantiene plenamente vigente dentro del ordenamiento jurídico costarricense y no ha sido declarado inconstitucional por la Sala Constitucional.

5.- En particular, el inciso b) del Transitorio XI establece expresamente que las personas servidoras públicas, cuyo salario compuesto supere el salario global correspondiente a su categoría, serán excluidas de “cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos”.

6.- Actualmente, (...) existe una controversia jurídica razonable respecto del alcance y aplicación del Transitorio XI en relación con los ajustes salariales por costo de vida.

7.- En atención al principio de juridicidad, se estima que la Universidad debe cumplir con el imperativo de motivación del acto administrativo, en lo referente al reconocimiento del ajuste salarial por costo de vida de las personas funcionarias, a la luz del escenario referido.

DÉCIMO. La situación económica del país y, en particular, de las finanzas públicas, continúa representando un reto al que la Universidad debe atender de manera responsable para resguardar el interés institucional. Las finanzas universitarias están en una etapa de gran incertidumbre, especialmente por la definición de FEES; tanto en el tiempo presente como en el mediano plazo, y por dos razones: la primera, debido a la tensión y expectativas que se tienen con el Gobierno de la República y la Asamblea Legislativa, y la segunda, por la constante manifestación de las otras Universidades por obtener una redistribución interna del FEES que les permita mayores recursos; todo en consecuencia de una posible afectación de los recursos para la Universidad de Costa Rica.

UNDÉCIMO. Aunado a la incertidumbre de ingresos por concepto del FEES, con la aplicación de la legislación actual y la normativa interna, respecto de la migración del salario compuesto al salario global –situación que se ha venido presentando en el sector público–, la Universidad ha experimentado un crecimiento en la partida de Remuneraciones, la cual, de alguna manera, hace presión sobre la disponibilidad de recursos para otros gastos de operación en otras partidas no asociadas a los



salarios. Debido a lo anterior, se requiere un esfuerzo importante institucional para lograr la implementación total del Salario Global en todos sus ámbitos.

DUODÉCIMO. En ese contexto, la Rectoría recientemente emitió la Resolución R-356-2026, con varias medidas de contención del gasto aplicables a lo que resta del año; ello, considerando que, por la situación fiscal que ha atravesado el país en los últimos años, así como la aplicación de la “regla fiscal”, ya en otros momentos la Institución había aplicado medidas de contención con el fin de maximizar el uso de los recursos institucionales y mantener el equilibrio de las finanzas institucionales. No obstante, se garantiza que las medidas de contención del gasto contenidas en dicha resolución no afecten el cumplimiento de los derechos laborales ni la sostenibilidad financiera de la Institución.

DÉCIMOTERCERO. Se ha realizado el análisis institucional correspondiente y se ha determinado, dentro del marco de la sostenibilidad financiera y presupuestaria de la Institución, la capacidad de pago de ajuste salarial por costo de vida atendiendo prioritariamente el espíritu de equidad y de reducción de brechas sociales en procura de proteger a los grupos de menores ingreso; todo de conformidad con la normativa institucional y el Derecho actual aplicable.

POR TANTO

LA RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

RESUELVE:

1. Reconocer el ajuste por costo de vida de un 1.5% retroactivo a enero 2026, calculado sobre el salario base de diciembre de 2025, conforme el procedimiento de cálculo establecido por la Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad de Costa Rica.
2. En atención a la normativa interna y externa vigente, el reconocimiento por ajuste de costo de vida, indicado en el punto anterior, se realizará bajo los siguientes criterios:
 - A) Se reconocerá a los funcionarios docentes y administrativos, que se encuentren en el esquema de salario compuesto, siempre que su salario total ordinario no supere el monto de salario global aplicable para la clasificación del puesto que ocupa cada persona en particular, conforme con lo dispuesto en el Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159, y mientras no supere los demás topes salariales vigentes.
 - B) Se reconocerá el ajuste por costo de vida a las personas funcionarias administrativas que hayan estado remuneradas bajo el esquema de salario global.
3. Tomando en cuenta que el Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica se encuentra en consulta a la comunidad



universitaria, se mantiene la escala salarial indicada en la Resolución de Rectoría R- 116-2024. Posteriormente, se estará realizando una valoración sobre una posible modificación a las escalas indicadas en dicha resolución a la luz de lo resuelto anteriormente.

NOTIFÍQUESE:

1. A la Comunidad Universitaria
2. Al Consejo Universitario de conformidad con el artículo 40 inciso f) del Estatuto Orgánico, a fin de que se ordene la publicación de la presente resolución en La Gaceta Universitaria.

UCR  Firmado
digitalmente

Dr. Carlos Araya Leandro
Rector

C: Archivo