

17 de setiembre de 2013

OCU-R-107-2013

Señor

M.Sc. Ismael Mazón González, Director

CONSEJO UNIVERSITARIO

PRESENTE

Estimado señor:

Adjunto le remitimos el informe que contiene los resultados de nuestro estudio denominado “*Régimen Salarial de la Universidad de Costa Rica*”, el cual contiene el diagnóstico sobre cambios ocurridos en los principales componentes de la estructura salarial de la Institución, desde el año de 1998 y hasta el año de 2012.

Para los efectos didácticos correspondientes se utiliza, a manera de ejemplo o explicación, la conformación salarial de ciertos puestos tipo o representativos de cada sector salarial; lo anterior a efecto de mostrar la naturaleza o impacto de las políticas salariales aplicadas durante el periodo en estudio.

Destacamos la importancia de considerar los resultados de este trabajo, como un insumo, en el proceso de estudio y reflexión sobre la estructura del sistema salarial de la Universidad de Costa Rica a efecto de promover, un sistema de retribución más equitativo y la reducción del gasto institucional en materia salarial.

Finalmente, le externamos nuestra disposición para aclarar cualquier inquietud sobre el tema que nos ocupa o bien realizar una presentación del contenido de este informe

Con toda consideración

M.A. Jorge Padilla Zúñiga.
CONTRALOR a.i.
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Adjunto: Lo indicado

Cc: Dr. Henning Jensen Pennington, Rector
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Código: 2-1-3-1-2013 (51)



	3
- Decreto N° 29597-SP-G. RIESGO POLICIAL “Reglamento para el Pago del Riesgo Policial”	77
C. CONCLUSIONES	78
D. RECOMENDACIONES	79

RÉGIMEN SALARIAL DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

OCU-R-107-2013

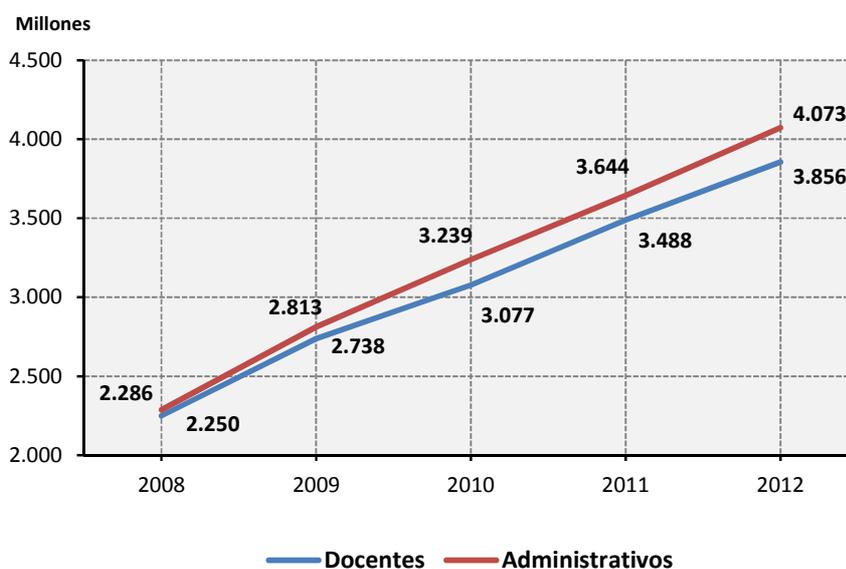
Este estudio de auditoría toma como referencia o punto de partida, lo indicado previamente por esta Contraloría Universitaria en nuestro aporte de asesoría incluido en el informe OCU-R-028-01 “Diagnóstico del Sistema Salarial” de fecha 21 de marzo de 2001; el objetivo del presente diagnóstico es actualizar los datos e información mostrados con anterioridad y evidenciar (resaltar) los cambios ocurridos en el sistema salarial de la Universidad de Costa Rica desde el año 1998 a la fecha, esto con el fin de que sirva como insumo al análisis de la política administrativa y de gestión que realizan los Órganos con competencia para aprobar mejoras a los procesos afines a esta materia.

Para tal efecto, se realizaron las comparaciones porcentuales entre los componentes salariales del año 1998 respecto a los años 2011 y 2012 a fin de evidenciar el impacto y los efectos de las políticas salariales en la estructura de salarios de la Institución; así como la contribución (importancia relativa) de varios incentivos y pluses salariales respecto al total de salarios pagados durante el año 2012.

Los datos de origen, provienen de los registros históricos obtenidos del sistema integrado de planillas “SIRH-Planillas”; cabe sin embargo aclararse que, la identificación de los grupos de pertenencia de cada funcionario universitario; docente o administrativo, es presentada, según los criterios de agrupación establecidos por la Oficina de Recursos Humanos.

Para efectos informativos, en el gráfico siguiente muestra el comportamiento promedio del total de los salarios pagados por sector, para el período comprendido entre los años 2008 al 2012.

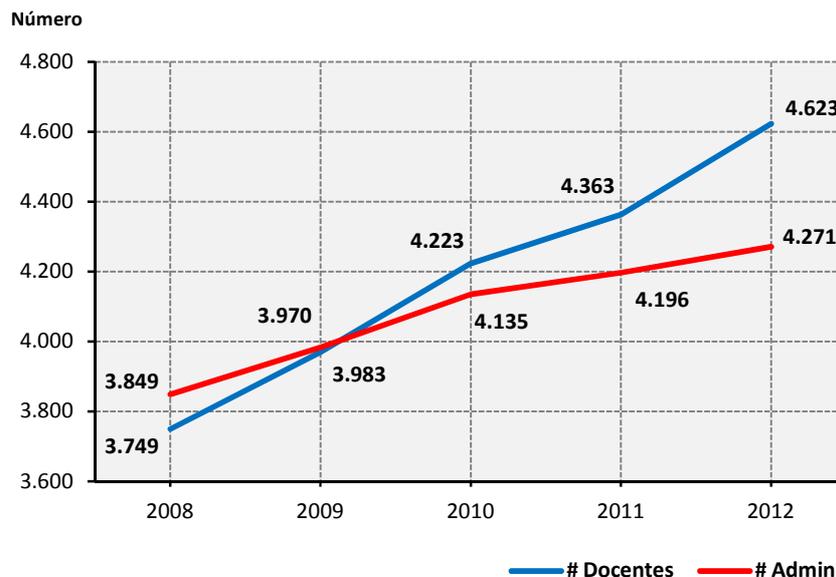
GRÁFICO 1
Salarios Promedio por Sector
años 2008 – 2012
(millones de colones)



Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

En forma complementaria a la información anterior, el número de funcionarios que percibieron salario durante los años sujetos de estudio, fue el siguiente:

GRÁFICO 2
Número de funcionarios, promedio por sector
años 2008 - 2012



Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

El número de funcionarios registrados en los archivos históricos del Sistema Integrado de Recursos Humanos, no representan necesariamente jornadas de trabajo de tiempo completo; sino el número de funcionarios promedio que recibieron salario durante cada año; además, varios de los funcionarios docentes que desempeñan en forma temporal cargos de dirección (docente-administrativo) son identificados en forma temporal el sistema de planillas como pertenecientes al sector administrativo.

A. GENERALIDADES DEL SISTEMA

1. Sector Docente

En relación con los cambios aprobados en la estructura salarial para el sector docente se tiene en primer punto, el acuerdo tomado por Consejo Universitario, en su sesión 4672 del 9 de octubre 2001, en cuanto a los porcentajes establecidos para el cálculo de los salarios del personal académico, lo anterior conforme el artículo número 3 de las Regulaciones del Régimen Salarial Académico



El principal cambio aprobado fue la diferenciación establecida en cuanto el salario base de referencia para el profesor Instructor en relación con el salario del Profesor Interino Licenciado.

La diferencia porcentual establecida entre ambos salarios base, se fundamenta en la condición laboral que ostenta cada funcionario universitario. El salario base del profesor Licenciado está establecido en función de su condición de interinidad; en tanto que, el salario base del profesor Instructor reconoce su condición de propiedad dentro del régimen académico; lo anterior aun cuando, entre ambas categorías, no existan diferencias respecto a las tareas y responsabilidades académicas asignadas entre cada uno de ellos.

En el cuadro número uno, se muestran los cambios aprobados a partir del año 2002, en relación con los porcentajes establecidos para la determinación de salario base de referencia para cada una de las categorías docentes de la Institución

CUADRO 1
Cambios aprobados en las
Regulaciones Régimen Salarial Académico

Categoría	Salario Base	
	Año 1998	Año 2002 ⁽¹⁾
Bachiller	Base	Base
Licenciado	Base + 15%	Base + 15%
Instructor	Base + 15%	Base + 30%
Adjunto	Base + 33%	Base + 40%
Asociado	Base + 53%	Base + 55%
Catedrático	Base + 78%	Base + 80%

Nota: (1) Aprobados por el Consejo Universitario, en la sesión No. 4672, del 9 octubre 2001

En forma complementaria, cabe indicar que el salario base de referencia del profesor Bachiller fue revalorado a partir del año 2007, a partir de los cambios aprobados por la Institución en su “Política Salarial” conforme lo acordado en la sesión No. 5099 del 13 de setiembre del año 2006; la cual se estableció para el sector docente lo siguiente:

1.1 Para el año 2007: [...]

Para el Sector Docente, aumentar el salario base del Profesor Interino Bachiller para que sea equivalente al salario base de la categoría profesional 48, Profesional I en el régimen administrativo.”



Además, que como parte de esta misma Política Salarial, se estableció que a partir de año 2008 el salario base del profesor Bachiller sería igual (equivalente) al salario base de un Profesional 2 en el sector administrativo.

1.2 Para el año 2008:...]

Para el Sector Docente, aumentar el salario base del Profesor Interino Bachiller para que sea equivalente al salario base de la clase de Profesional Bachiller en el régimen administrativo, actual profesional 2.”

Tal como se muestra en el cuadro siguiente, y partir de los datos suministrados por el Centro de Evaluación Académica (CEA), la distribución del número de docentes nombrados y jornadas de tiempo, para el primer ciclo lectivo del año 2012, fue el siguiente:

CUADRO 2
Funcionarios Docentes: I ciclo lectivo año 2012
Número de docentes y jornadas de trabajo

Categoría	No. Docentes Físicos	T.C.
Bachiller	463	243,91
Licenciatura	1.915	825,25
Instructor	615	269,63
Adjunto	182	123,78
Asociado	461	374,41
Catedrático	426	386,88
Total	4.062	2.223,86

Fuente: Centro de Evaluación Académica (CEA)

Con base en los datos obtenidos desde el sistema de información de la Oficina de Recursos Humanos (SIRH-Planillas) en relación con las nóminas de salario pagadas durante el año 2012, se tiene la siguiente información respecto a la distribución de los diferentes conceptos de pago en el sector docente



CUADRO 3
Sector Docente, Distribución salarial
Enero - Diciembre 2012
(millones de colones)

Concepto o incentivo	Monto	Porcentaje	% Acumulado
Salario Base	22.977	50,42	50,42
Anualidad	13.893	30,49	80,91
Dedicación Exclusiva	2.986	6,55	87,46
Escalafón	2.386	5,24	92,70
Pasos Académicos	995	2,18	94,88
Fondo Consolidado	665	1,46	96,34
Recargo por Elección	642	1,41	97,75
Incentivos Médicos	313	0,69	98,43
Complemento Salarial	207	0,40	98,84
Zonaje	200	0,45	99,29
Bonificación	184	0,44	99,73
LEY 8114 - LANAMME	81	0,18	99,91
Remuneración Extraordinaria	31	0,07	99,98
Salario Contractual	11	0,02	100,00
Total general	45.572	100,00	

Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

Conforme a los datos mostrados, se observa que el monto por Salario Base¹ (50.42%), más el rubro por Anualidad (30.49%) representaron el 80,91 % del total de salarios pagados en el sector docente durante el año 2012.

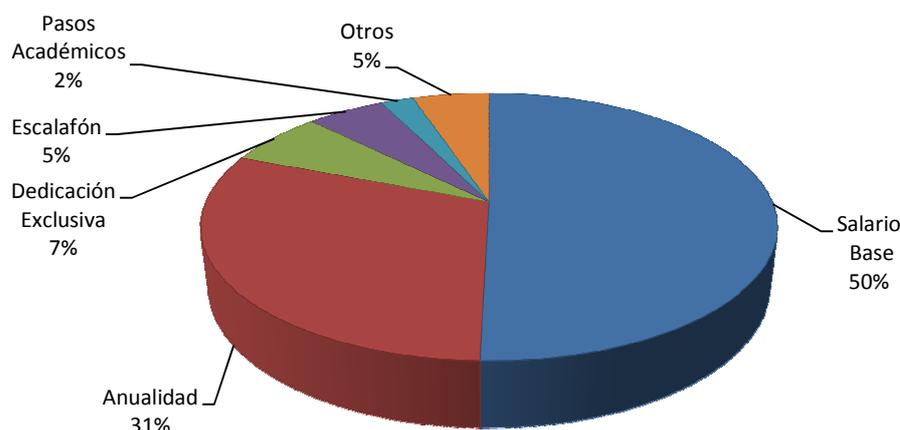
Asimismo, se observa que el monto pagado por Dedicación Exclusiva (6,55%), constituye el tercer rubro en importancia del total de salarios pagados al sector docente, por encima del pago por escalafones.

Tal como se presenta, en el gráfico siguiente, la distribución salarial promedio del sector docente, para el año 2012 fue la siguiente:

¹ Salario base docente más el porcentaje correspondiente a la categoría académica)



GRÁFICO 3
Sector Docente: Distribución salarial



Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

En el siguiente cuadro, se muestra el grado de variación experimentado entre los principales conceptos de pago, entre los años 1998, 2011 y 2012 y su incidencia en la conformación total de los salarios pagados al sector docente, para los años sujetos de estudio:

CUADRO 4
Sector Docente, Distribución salarial
Comparativo porcentual, años: 1998, 2011 y 2012

Concepto o incentivo	1998	2011	2012
Salario Base	51,90	50,36	50,42
Anualidad	27,10	29,78	30,49
Dedicación Exclusiva	6,70	6,35	6,55
Escalafón	5,70	5,50	5,24
Pasos Académicos	1,90	2,27	2,18
Recargo por Elección	1,50	1,75	1,41
Fondo Consolidado	1,60	1,38	1,46
Incentivos Médicos	0,20	0,83	0,69
Complemento Salarial	0,70	0,69	0,45
Zonaje	0,50	0,45	0,44



Concepto o incentivo	1998	2011	2012
Bonificación	0,20	0,41	0,40
Ley 8114. LANAMME	0,00	0,00	0,18
Salario Contractual	0,40	0,12	0,02
Remuneración Extraordinaria	0,80	0,09	0,07
Recargo Funciones	0,00	0,02	0,00
Dedicación Extraordinaria	0,80	0,00	0,00
Total general	100,00	100,00	100,00

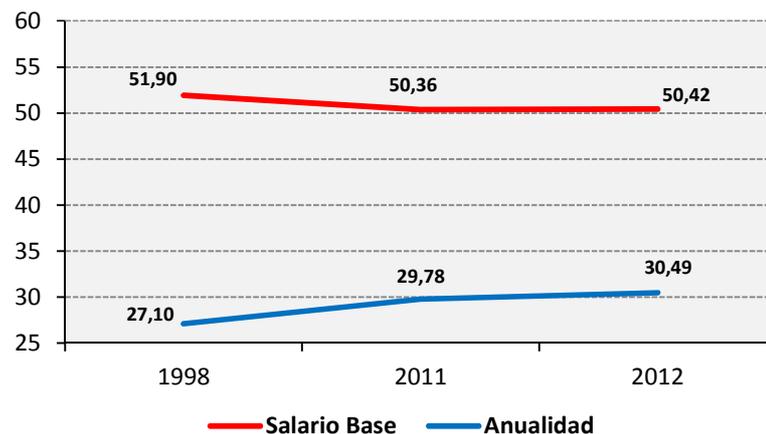
Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

Nota: Los datos del año 1998, corresponden a la información mostrada en su momento en nuestro informe OCU-R-028-2001.

Destacamos para su análisis, el comportamiento particular de los conceptos de salario base y anualidad, al ser estos últimos los rubros más representativos dentro del total de salarios pagados:

GRÁFICO 5

*Sector Docente: Salario base y Anualidad
Comparativo Porcentual Años 1998, 2011 y 2012*



Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)



Como puede observarse en gráfico anterior, para en el año 1998, la relación vigente entre ambos conceptos de pago fue la siguiente: Salario Base 51.90% y Anualidad 27.10%; para el año 2012 dicha relación es la siguiente: Salario Base 50.42% y Anualidad 30.49%. Parte de la explicación en cuanto a la variación experimentada en el nivel de contribución (importancia) de la anualidad en el año 2012 respecto al año 1998, (3.53%), tiene su explicación en el incremento del porcentaje de anualidad aprobado por la Institución a partir del año 2010, (ver sesión N. 5390 del 28 de octubre de 2009) y su impacto multiplicador como consecuencia de la consideración de varios conceptos de pago para el cálculo del monto total de anualidad por pagar.

ARTÍCULO ÚNICO: La Comisión de Administración y Presupuesto presenta el Dictamen CAP-DIC-09-29

10. El Plan – Presupuesto para el año 2010 incluye:

c) Asimismo, se contempla el incremento del 2,5% de anualidad para todos los funcionarios universitarios; por lo tanto, en el año 2010 el porcentaje por anualidad que recibirá cada colaborador será del 5,5 %”

Asimismo, debe considerarse que para el cálculo del monto de anualidad, deben incluirse además del salario base, los conceptos de escalafón y fondo consolidado; y en forma complementaria a lo anterior, para el caso específico de los profesores catedráticos, el monto pagado por Pasos Académicos se considera como parte integral del salario base, generándose en resumen, un efecto multiplicador en el cálculo del monto de anualidad.

2. Sector Administrativo

En relación con los cambios principales operados en el Sector Administrativo, se destaca la implementación partir del año 2008, de una nueva estructura ocupacional; resultado directo de la aplicación de la “Política Salarial” aprobada por la Institución en su sesión No. 5099 del 13 de setiembre del año 2006.

Producto del estudio integral de puestos realizado por la Oficina de Recursos Humanos en el año 2007, la nueva estructura ocupacional de la Universidad de Costa Rica es la siguiente:



CUADRO 5
Sector Administrativo: Estructura Ocupacional
a partir de Enero de 2007

Estrato Ocupacional	Descripción de la Clase	Categoría
Operativo	Trabajador Operativo A	1
	Trabajador Operativo B	2
	Trabajador Operativo C	3
Técnico Asistencial	Técnico Asistencial A	4
	Técnico Asistencial B	5
Técnico Especializado	Técnico Especializado A	6
	Técnico Especializado B	7
	Técnico Especializado C	8
	Técnico Especializado D	9
Profesional	Profesional A	10
	Profesional B	11
	Profesional C	12
	Profesional D	13
Mandos Medios	Jefe A	14
	Jefe B	15
Dirección	Director	16
	Director Ejecutivo	17

A este particular, y con base en los datos obtenidos de la planilla mensual del mes de junio de 2012, la distribución de plazas asignadas a cada estrato ocupacional, era la siguiente:



CUADRO 6
Sector Administrativo: Distribución de plazas,
según su Estrato Ocupacional
Junio 2012

Estrato Ocupacional	Rango de Categorías	N° Categorías Asignadas	N° PLAZAS	%
Operativo	1-3	3	913	20,94
Técnico Asistencial	4-5	2	1133	25,98
Técnico Especializado	6-9	4	1134	26,00
Profesional	10-13	4	1076	24,67
Mandos Medios	14-15	2	86	1,97
Dirección ²	16-17	2	19	0,44
Total general		17	4361	100,00

Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

Nota: Distribución según número de plazas, pagadas en planilla de Junio 2012, cabe indicarse, que un mismo funcionario puede estar nombrado en dos plazas diferentes, según su jornada y tipo de nombramiento.

De la información contenida en el cuadro anterior, se observa que el porcentaje de plazas asignadas en los grupos ocupacionales de Técnico Asistencial y Técnico Especializado, representan el 52 % del total de puestos activos durante el año 2012 en el sector administrativo; cabe agregarse además que un alto porcentaje de estos puestos están orientados a respaldar (coadyuvar) directamente al sector docente. En el presupuesto institucional estas plazas se clasifican como de “apoyo académico” y para el año 2012 las mismas totalizan 745,83 plazas de tiempo completo.

En relación con la distribución salarial del sector administrativo para el año 2012, la contribución de cada concepto de pago con respecto al total de salarios pagados es la siguiente:

² Para efectos de análisis, no se incluye en el estrato ocupacional de “Dirección” a los puestos de Contralor y Sub contralor; lo anterior por cuanto los salarios de los funcionarios que actualmente desempeñan dichos cargos, se calculan aún con base en lo acordado por el Consejo Universitario en la sesión 4605, de fecha 6 de junio de 2001. Este acuerdo fue derogado, posteriormente el artículo 3 de la sesión 5371 del 2 de setiembre de 2009; y el mismo se aplicará para aquellos futuros funcionarios que ocuparen, a futuro, dichos cargos.



CUADRO 7
Sector Administrativo, Distribución Salarial
Enero - Diciembre 2012
(Millones de colones)

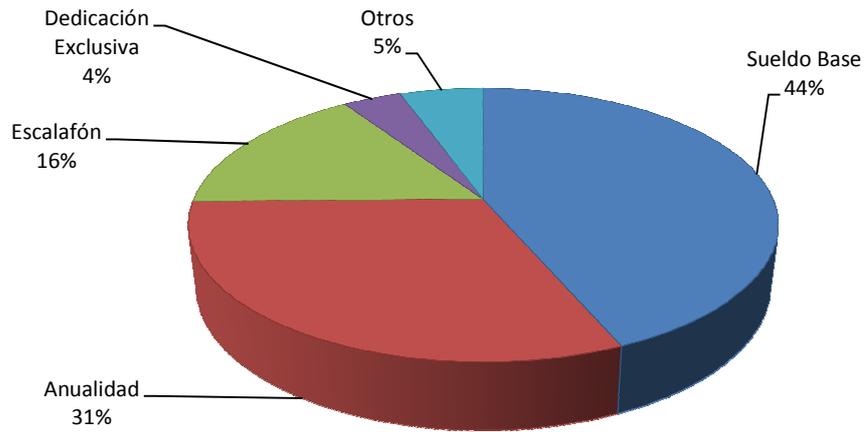
Concepto o incentivo	Monto	Porcentaje	% Acumulado
Sueldo Base	20.308	43,54	43,54
Anualidad	14.563	31,22	74,77
Escalafón	7.420	15,91	90,68
Dedicación Exclusiva	1.790	3,84	94,52
Recargo Jornada Especial	528	1,13	95,65
Incentivos Médicos	461	0,99	96,64
Incentivo Salarial	433	0,93	97,56
Remuneración Extraordinaria	188	0,40	97,97
Prohibición Auditoría	174	0,37	98,34
Complemento Salarial	172	0,37	98,71
Riesgo Policial	166	0,35	99,07
Fondo Consolidado	120	0,26	99,32
Zonaje	90	0,19	99,52
Ley 8114	84	0,18	99,70
Ajuste por Reasignación	46	0,10	99,79
Bonificación	42	0,09	99,88
Coord. Centro de Informática	23	0,05	99,93
Recargo Funciones	14	0,03	99,96
Diferencia Específica	11	0,02	99,99
Comisiones al personal	6	0,01	100,00
Total general	46.638	100,00%	

Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

De la información anterior se desprende que los elementos básicos de la conformación salarial del sector administrativo (salario base, anualidad y escalafón) representan cerca del 91 % del total de salarios pagados durante el año 2012; tal como se observa, en el gráfico siguiente:



GRÁFICO 6
Sector Administrativo: Distribución salarial



Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

Por su parte, en lo referente al comportamiento en la conformación del salario administrativo, desde el año 1998 al año 2012 se tiene la siguiente información consolidada:



CUADRO 8
Sector Administrativo, Distribución Salarial
Comparativo porcentual años 1998, 2011 y 2012

Etiquetas de fila	1998	2011	2012
Sueldo Base	47,00	44,94	43,54
Anualidad	25,70	29,75	31,22
Escalafón	19,20	16,30	15,91
Dedicación Exclusiva	1,14	3,40	3,84
Recargo Jornada Especial	1,03	1,13	1,13
Incentivos Médicos	0,45	1,07	0,99
Incentivo Salarial	0,63	0,88	0,93
Remuneración Extraordinaria	0,20	0,41	0,40
Etiquetas de fila	1998	2011	2012
Complemento Salarial	0,10	0,43	0,37
Riesgo Policial	0,00	0,36	0,37
Prohibición Auditoría	0,00	0,39	0,35
Fondo Consolidado	0,44	0,24	0,26
Zonaje	0,31	0,19	0,19
Ley 8114 LANAMME	0,00	0,24	0,18
Bonificación	0,00	0,09	0,10
Ajuste por Reasignación	0,00	0,10	0,09
Coord. Centro de Informática	0,00	0,05	0,05
Diferencia Específica	0,00	0,00	0,03
Recargo Funciones Administrativo	0,00	0,02	0,02
Comisiones al personal	0,10	0,01	0,01
Fondo Disp. Para Revaloraciones	2,90	0,00	0,00
Otros	0,80	0,00	0,00
Total general	100,00	100,00	100,00

Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

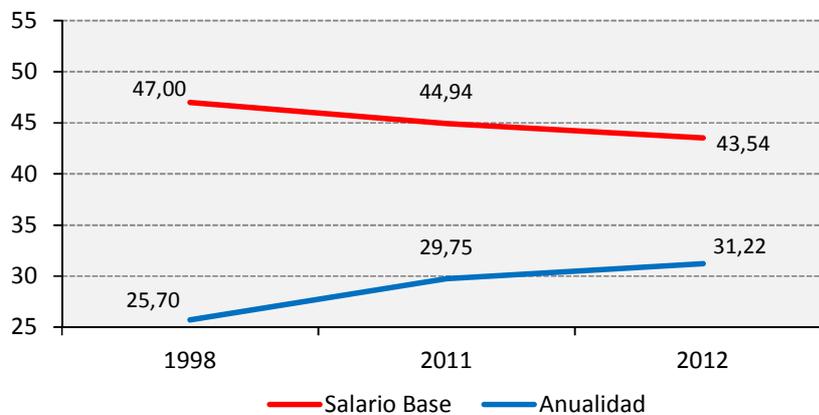
Sobresale para su análisis el comportamiento experimentado a través de los años de los conceptos de pago de salario base y de la anualidad; tal como se observa, para en el año 1998 la relación vigente, en ese momento, era la siguiente: Salario Base 47,00% y Anualidad 25,70%; en tanto que para el año 2012 la relación muestra el siguiente comportamiento: Salario Base 43,54% y Anualidad 31,22%.



En resumen, el gráfico siguiente muestra la variación experimentada en forma específica en los rubros de salario base y anualidad, en relación con el total de salarios pagados al sector Administrativo, para los años sujeto de estudio:

GRÁFICO 7

*Sector Administrativo: Salario base y Anualidad
Comparativo Porcentual: años 1998, 2011 y 2012*



Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

Del análisis de los datos anteriores, se puede inferir que desde el año 1998 a la fecha, el grado de contribución del salario base, en la conformación del salario total del sector administrativo, disminuyó en un 3,46 % en tanto que porcentaje pagado por anualidad se incrementó en el mismo período de tiempo en un 5,52 %, con un tendencia a seguir, ambos conceptos, con ese comportamiento.

Lo anterior tiene su explicación, en el aumento del porcentaje de anualidad aprobado por la Institución del 3 % al 5,5%, así como por el hecho de que para el cálculo del monto por anualidad a pagar, se considera además del salario base, los conceptos de escalafón y fondo consolidado; adicionalmente, la eliminación del tope de anualidad y una mayor permanencia de los funcionarios en la Universidad de Costa Rica dados los cambios en los regímenes de pensiones, hace que las proyecciones del pago por concepto del pago por anualidad se incrementen para el futuro.



3. Dirección Superior

Conforme con lo establecido en el Artículo 6 de las Regulaciones del Régimen Salarial Académico, el salario de los funcionarios que ocupan, en forma temporal, cargos en el Régimen de Dirección Superior, se calcularán en forma escalonada a partir del salario base de un profesor Decano –Catedrático.

Los porcentajes de recargo dispuestos por la Universidad de Costa Rica, para los puestos de Rector, Vicerrectores, Miembros del Consejo Universitario y Director del Consejo Universitario, se encuentran regulados conforme a lo establecido en el Artículo 6 de las “Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica”.

En resumen, para el cálculo de los salarios base de los puestos de la dirección superior la escala de remuneración es la siguiente:

Puesto	Salario Base de Referencia
Rector	Salario base Decano (catedrático) + 40%
Director Consejo Universitario	Salario base Decano (catedrático) + 34%
Miembros Consejo Universitario	Salario base Decano (catedrático) + 24%
Vicerrectores	Salario base Decano (catedrático) + 20%

Al mes de junio 2012, y conforme los datos obtenidos del Sistema Integrado de Recursos Humanos SIRH/Planillas, la distribución de los conceptos de pago de la Dirección Superior, es:

CUADRO 9
Dirección Superior: Distribución por conceptos e
Incentivos Salariales
Junio 2012

Concepto o incentivo	Monto	%
Anualidad	26.461	42,67
Salario Base	14.698	23,70
Recargo Elección	9.072	14,63
Dedicación Exclusiva	4.777	7,70
Fondo Consolidado	4.566	7,36
Pasos Académicos	1.345	2,17
Escalafón	1.050	1,69
Remun. Extraord.	50	0,08
Total general	62.019	100,00

Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)



Para efectos ilustrativos, se muestra por separado el monto pagado como “Recargo por Elección” del salario base, lo anterior con el propósito de poder visualizar el grado de contribución (aportación) del citado recargo por elección en relación con el total de salarios percibidos por este grupo de dirección superior.

Tal como se desprende de la anterior información, el monto pagado por anualidad constituyó el 42.67 % del total de salarios percibidos por los funcionarios con cargos de dirección superior universitaria.

Parte de la explicación u origen de esta situación, se deriva que la mayoría de estos funcionarios son profesores catedráticos con una importante antigüedad laboral, los cuales, mantienen para el cálculo de su salario en su nueva condición de autoridad universitaria, la inclusión o consideración de sus pasos académicos como parte integral de su salario base para efectos de cálculo de los demás pluses salariales; cabe destacar además que, por el monto específico por el recargo por elección perciben un monto adicional proporcional a su porcentaje de anualidad .

En cuanto a la comparación con los datos históricos desde el año 1998, se dispone la siguiente información:

CUADRO 10
Dirección Superior: Comparativo Porcentual
Años 1998, 2011 y 2012

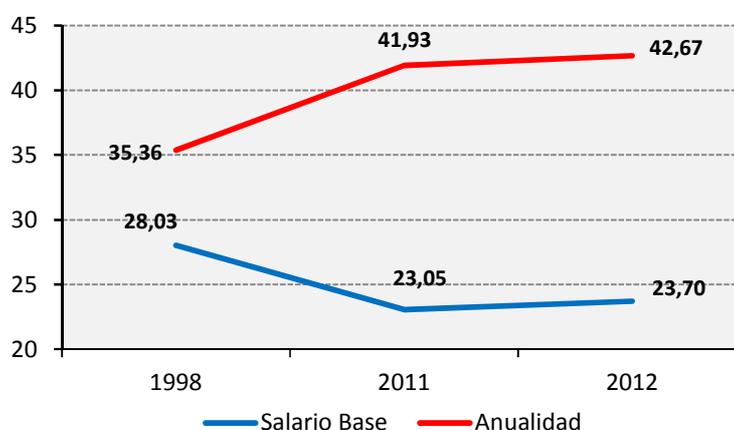
Concepto	1998	2011	2012
Anualidad	35,36	41,93	42,67
Salario Base	28,03	23,05	23,70
Recargo Elección	15,58	14,23	14,63
Dedicación Exclusiva	8,99	8,81	7,70
Fondo Consolidado	5,73	4,85	7,36
Pasos Académicos	2,34	3,05	2,17
Escalafón	3,11	3,99	1,69
Rem. Extraord.	0,86	0,09	0,08
Total general	100,00	100,00	100,00

Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

Nota: Los datos del año 1998, corresponden a la información mostrada en nuestro informe OCU-R-028-2001.

En forma complementaria, el gráfico siguiente muestra el nivel de variación experimentado a través de los años en cuanto al grado de contribución (participación) del salario base y de la anualidad en relación con el total de salarios pagados a la Dirección Superior:

GRÁFICO 8
Dirección Superior: Salario Base y Anualidad
Comparativo porcentual: años 1998, 2011 y 2012



Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

De la información disponible se observa como, para en el año 1998 la relación vigente en ese momento era la siguiente: Salario Base 28,03% y Anualidad 35,36%; en tanto que para el año 2012 la relación muestra el siguiente comportamiento: Salario Base 23,70% y Anualidad 42,67%.

Conforme lo anterior se concluye que el grado de contribución relativa de la anualidad respecto al salario total, se incrementó en un 7,31 % en tanto que la contribución relativa del salario base disminuyó en un 4,33% en el mismo período de tiempo. Es decir, que en términos absolutos, desde el año 1998 y hasta el año 2012, la anualidad se incrementó en un 11,64 % con respecto al salario base de referencia pagado al sector de Dirección Superior.

B. DISTORSIONES

Tal como esta Contraloría Universitaria indicó en nuestro informe OCU-028-2001, la composición y estructuración del sistema salarial de la Universidad de Costa Rica es el resultado de una mezcla de incorporaciones e interpretaciones técnico jurídicas, tanto internas como externas, que a través de los años han dado como resultado un sistema salarial híbrido y altamente complejo en su administración y gestión institucional, y sobre el cual se pueden destacar varias distorsiones que a nuestro criterio deben valorarse y analizarse desde el punto de vista de política administrativa y gestión institucional. Además, de sus repercusiones en materia laboral, jurídica, administrativa y económica.

1. Distorsiones Generales

a. Complejidad

Aun cuando se reconocen a lo interno de la Institución dos sectores o ámbitos de acción claramente definidos entre sí, sector docente y sector administrativo, debe tenerse en cuenta que muchos funcionarios universitarios devengan salarios en ambas áreas, en la mayoría de los casos, corresponden a funcionarios administrativos que adicionalmente a sus labores ordinarias, ostentan además nombramientos docentes en forma temporal.

De igual forma, debe tener en cuenta que el Sistema de Planillas (SIRH-Planillas) considera (o permite) que a varios de funcionarios docentes nombrados con cargos de dirección docente-administrativa³ sean identificados en dicho sistema automatizado de pagos, como parte de la estructura salarial administrativa de la Institución. Finalmente, nos encontramos además con un tercer sector, el cual lo constituyen los funcionarios que ostentan los cargos de la Dirección Superior de la Universidad de Costa Rica (Vicerrectores, Rector y Miembros del Consejo Universitario) cuyo salario total, es producto de la consideración y aplicación de una serie de normativa específica para dicho sector.

Toda esta multiplicidad de elementos y factores se reflejan directamente en una estructura salarial diversa y altamente compleja en su administración y gestión, situación que ha generado la consolidación de una serie de distorsiones salariales y diversas interpretaciones respecto a la conformación final de los salarios de los diversos grupos y sectores ocupacionales que integran la Universidad de Costa Rica.

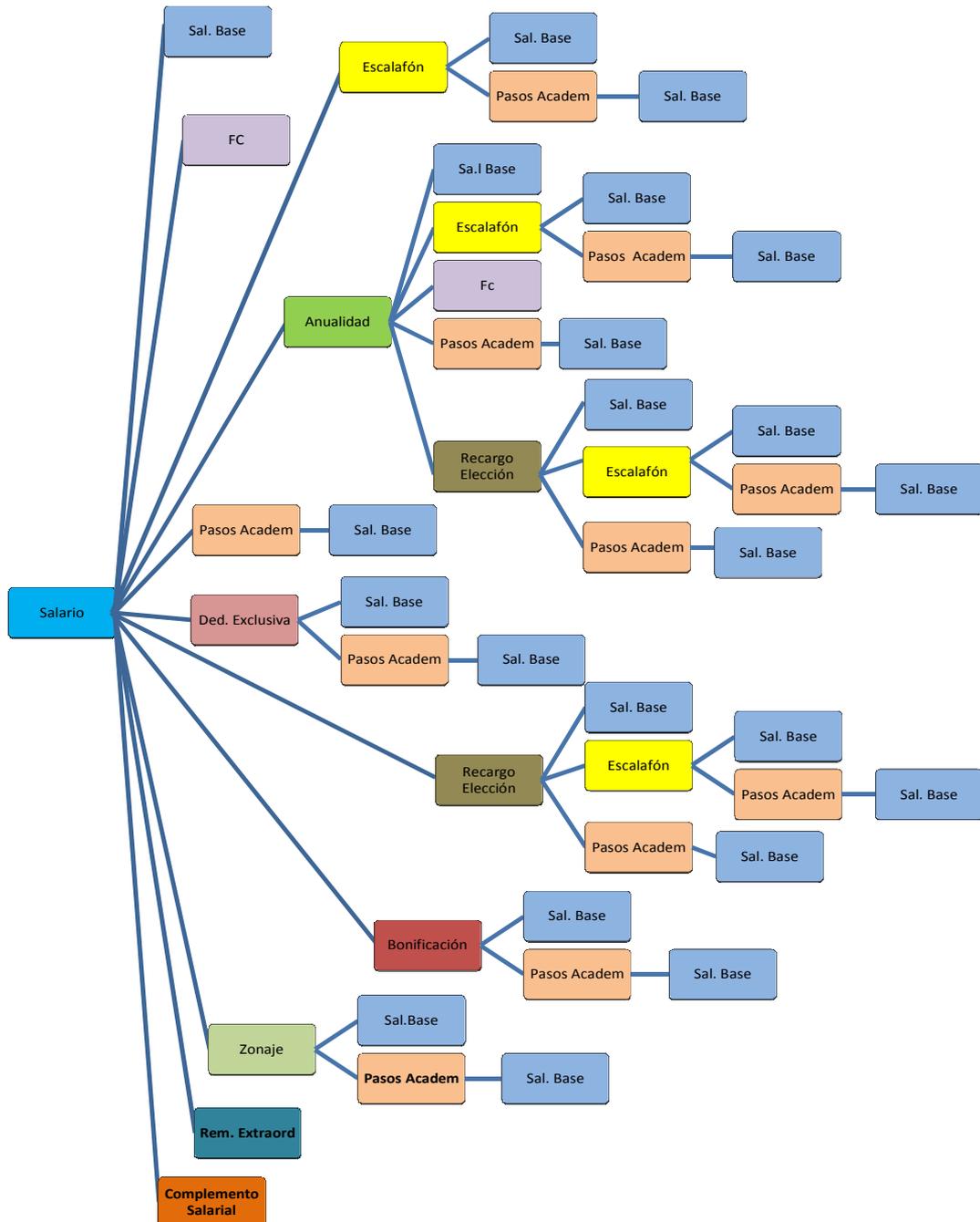
³ Nombramientos por elección tales como: Decanos, Directores de Escuela, Centros e Institutos de Investigación, Centro Regionales y Estaciones Experimentales.



En otro orden de ideas, es oportuno hacer mención nuevamente a la forma en cómo la Institución ha previsto la aplicación y conformación de su estructura salarial, en donde se observa que para el cálculo del salario bruto (total) de un funcionario deben ser considerados varias veces un mismo plus salarial, como por ejemplo el porcentaje de anualidad, para la determinación parcial o final de un segundo o tercer concepto de pago; provocándose con ello una multiplicidad y duplicidad de procesos dentro del sistema de salarios de la Universidad de Costa Rica.

Para el caso particular, en la conformación del salario total de un profesor catedrático, la secuencia de acciones o pasos necesarios para la determinación del salario total sería la siguiente:

Figura 1
Conformación Salarial de un profesor con categoría de catedrático



La figura 1 muestra la fórmula de cálculo dispuesta, en el sistema salarial universitario, para la determinación del salario de un profesor catedrático. Obsérvese como varios conceptos de pago, deben ser considerados más de tres veces (escalafón y pasos académicos), para la determinación parcial o final de otro concepto o rubro específico. La diversidad de interrelaciones dispuestas, para la determinación del salario final de un funcionario es producto de un sistema salarial altamente complejo en su definición y operación lógica.

A efecto de cuantificar este proceso, para el año 2012 la conformación y cálculo del salario del profesor Catedrático, es la siguiente:

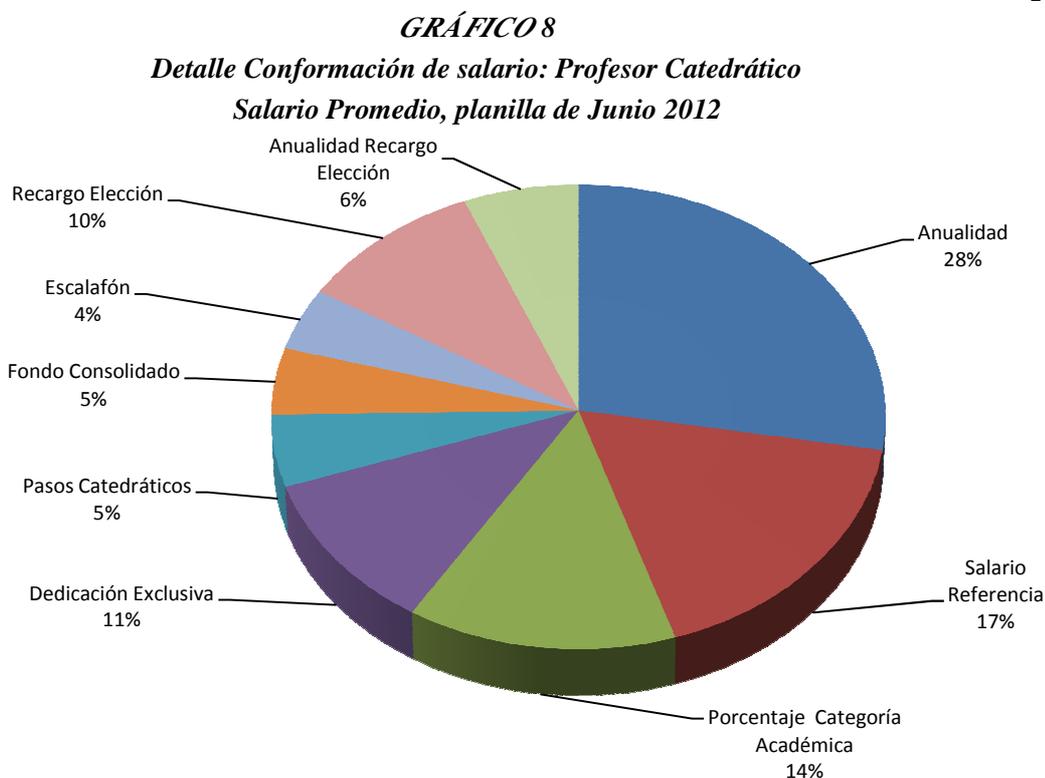
Figura 2

Distribución Salarial según: tipo de reconocimiento
Salario Promedio - Puesto Catedrático con cargo por Dirección
Planilla de Junio 2012

Detalle de Salario:	Profesor Catedrático	"Promedio"
Salario Referencia		Salario Base Profesor: Interino Bachiller + 80 %
Pasos Académicos	16,00%	4 Pasos Académicos (4 % por cada paso)
Escalafones	12,00%	4 Escalafones (3 % por cada escalafón como Catedrático)
Anualidad	61,50%	18 años de servicio (15 años al 3% y 3 años al 5.5%)
Dedicación Exclusiva	30,00%	
Recargo por Elección	25,00%	

Desglose del salario	Forma de Cálculo
SALARIO REFERENCIA	544.373,00 Salario Referencia Profesor Interino Bachiller
PORCENTAJE CATEGORIA ACADEMICA	435.498,40 (+) 80 % sobre el Salario Referencia
SALARIO BASE	979.871,40
PASOS ACADÉMICOS	156.779,42 4 pasos académicos = 4 % cada paso sobre el total del salario Base
ESCALAFON DOCENTE	136.398,10 4 escalafones = 3 % cada escalafón sobre el total de Salario Base (+) Pasos Académicos
FONDO CONSOLIDADO	146.845,00 Derecho adquirido (escalafones adquiridos en otras categorías)
ANUALIDAD	873.234,76 61,5 % sobre Total de Salario Base (+) Pasos Académicos (+) Escalafones (+) Fondo Consolidado
DEDICACION EXCLUSIVA DOCENTE	340.995,25 30 % sobre el total de Salario Base (+) Pasos Académicos
RECARGO POR ELECCION	318.262,25 25 % sobre Total de Salario Base (+) Pasos Académicos (+) Escalafones
ANUALIDAD RECARGO POR ELECCION	195.731,25 61,5 % sobre Recargo por Elección
Totales	3.148.117,43

Con base en la información anterior, el gráfico siguiente muestra la distribución porcentual de la conformación salarial del puesto analizado:



Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

b. Clasificación según Régimen de Méritos

La clasificación o agrupación que realiza la Universidad de Costa Rica de la ejecución salarial denominada como “RRM” Régimen de Méritos, debilita el valor de la información de aquellas partidas o componentes salariales ligados directamente con las funciones y responsabilidades que en forma ordinaria ejecutan varios puestos de trabajo a lo interno de la Institución.

Esta división, en cuanto a la presentación de la información, no permite medir el impacto real del gasto incurrido en ciertos puestos de trabajo, en virtud de la naturaleza de las funciones o actividades específicas que estos ejecutan.

Esta separación de la información es más notoria para los puestos del sector docente, específicamente en aquellas categorías salariales superiores a la de profesor interino bachiller; lo anterior por cuanto, el componente del porcentaje por categoría académica se presenta en forma separada del salario base, lo cual no permite identificar el costo real asociado en cada una de las diversas categorías salariales existentes.

Así mismo, la separación que se realiza entre los conceptos de pago asociados a los puestos de dirección docente-administrativa del salario base del funcionario que ostenta el cargo por elección, no permite cuantificar el peso real que estos puestos, de carácter electivo, tienen sobre el gasto general de salarios.

En función de la agrupación de las partidas salariales que realiza la Universidad de Costa Rica, para efectos del análisis de la ejecución presupuestaria institucional, el Régimen de Méritos⁴ (RRM) constituye el conjunto de incentivos salariales que reciben los funcionarios universitarios sobre su salario base.

Conforme los datos disponibles, el Régimen de Méritos correspondiente a la planilla mensual del mes de junio 2012, fue el siguiente:

CUADRO 13
Distribución Salarial: según régimen de méritos
Planilla: Junio de 2012
(millones de colones)

Clasificación	Monto	Porcentaje
RRM	4.521,55	57,03
Salario Base	3.333,08	42,04
Otras Remuneraciones	73,42	0,93
Total general	7.928,06	100,00

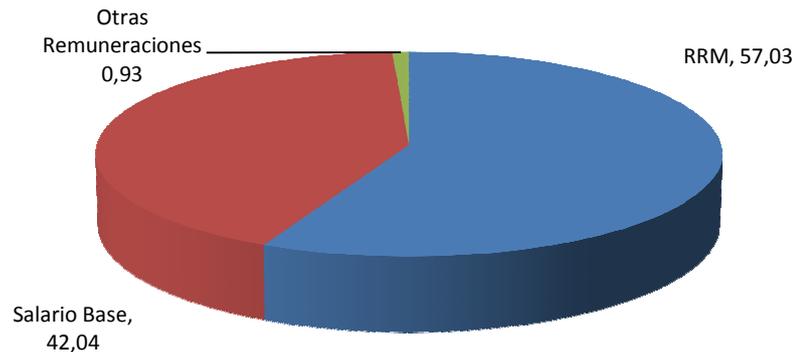
Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Conforme los datos agrupados, se observa que el grupo de partidas que conforman el RRM constituyeron el 57,03 % del total de salarios pagados por la Institución en el mes de junio de 2012; en tanto que, el salario base representó el 42,04 %.

En consecuencia, esta forma de presentar los datos salariales, dan al lector la idea principal de que, el mayor porcentaje de gasto se concentra en las partidas o sobresueldos salariales que conforman el RRM (57 %) en relación con el total de salarios pagados por la Universidad de Costa Rica; en tanto que el salario base, de referencia, representa el 42 % del gasto institucional por salarios.

⁴ **Partidas que conforman el Régimen de Méritos** Derechos adquiridos, Recargos de Funciones, Escalafón, Anualidad, Reconocimiento por Régimen Académico, Pasos Académicos, Asignación Profesional (incentivos + dedicación exclusiva), Remuneración Extraordinaria.

GRÁFICO 9
Distribución Salarial, según Régimen de Méritos
Planilla: Junio de 2012



Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

c. Clasificación Salarial según Tipo de Reconocimiento

Función- Mérito – Antigüedad (vegetativo) – Compensación mercado

La presentación de la información salarial propuesta, tiene como objetivo la agrupación de los conceptos de pago en función de la actividad que realiza el funcionario universitario, se presenta en forma separada el componente de la anualidad, en la cual se reconoce la antigüedad por los años de servicio prestados en la función pública; en tanto que en el componente de compensación o mercado se incluyen aquellos conceptos de pago que se originan de la aplicación de leyes o normativa externa a la Universidad de Costa Rica, que la Institución está obligada a reconocer en virtud de un mandato de ley.

Los criterios aplicados para determinar la distribución salarial, son los siguientes:

- ❖ **Función:** Reconocimiento básico que se efectúa por el ejercicio de un puesto específico, sin considerar las particularidades de antigüedad y méritos de las personas que lo ocupan y la compensación por limitaciones o condiciones especiales que exige el puesto.
- ❖ **Antigüedad:** Reconocimiento en función de los años de servicio prestados a la Institución; se premia valores como lealtad, compromiso y desarrollo de experticia en un puesto específico.



- ❖ **Mérito:** Reconocimientos numerarios por acciones, actividades o condiciones personales especiales, extraordinarias o de excelencia, que se considera supera los requisitos o funciones del puesto que ocupa la persona; y son promovidos para beneficio de la Institución.
- ❖ **Compensación:** Reconocimiento monetario para compensar situaciones o limitaciones particulares que se consideran en el ejercicio de un puesto, tales como la restricción del ejercicio profesional independiente, el trabajo en condiciones no idóneas o con alto riesgo, o incluso el ajuste por condiciones de mercado en la valoración de algunas actividades o puestos.

Véase detalle completo en el anexo 1.

De la aplicación de los criterios expuestos, la distribución y consolidación de la información de la planilla del mes de junio de 2012 es la siguiente

CUADRO 11
Distribución Salarial, según Tipo de Reconocimiento
Planilla: Junio de 2012
(millones de colones)

Clasificación	Monto	Porcentaje
Función	4.035	50,89
Antigüedad	3.258	41,09
Compensación - Mercado	514	6,49
Mérito	121	1,53
Total general	7.928	100,00

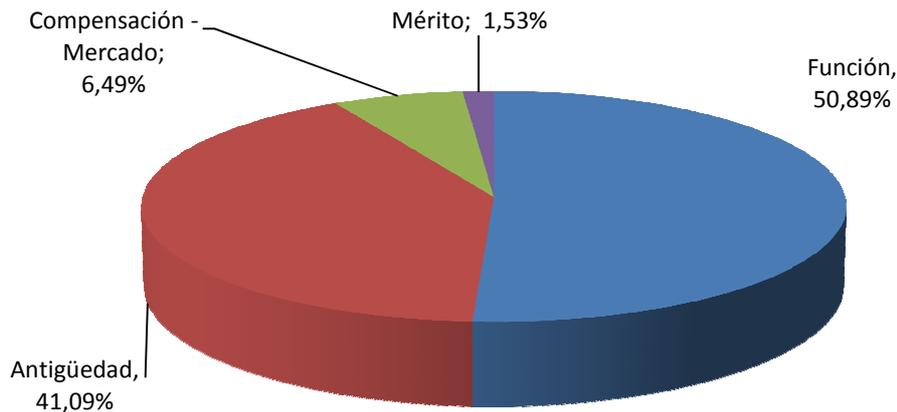
Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Como puede observarse, con base en los criterios de clasificación utilizados, para la planilla de junio 2012, el 50,89 % de los salarios pagados por la Universidad de Costa Rica, están asociados directamente con la función o actividad principal que realiza el funcionario; en tanto que, la anualidad (antigüedad) representó el 41,09 % del total de salarios reconocidos.

Gráficamente la distribución de la planilla del mes de junio 2012, bajo los criterios utilizados es la siguiente:



GRÁFICO 9
Distribución Salarial, según Tipo de Reconocimiento
Planilla: Junio de 2012



Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

d. Alto Crecimiento Vegetativo: Conceptos de Anualidad y Escalafón

En este apartado se analiza el comportamiento experimentado por los sobresueldos de “Anualidad” y por “Escalafón Administrativo” para el período comprendido entre los años de 1998 al 2012.

- Anualidad

El sobresueldo por “Anualidad” corresponde al aumento anual que reciben los funcionarios universitarios, por cada año de servicio completo en la Universidad de Costa Rica.

Conforme los datos obtenidos, para el año de 1998 el monto cancelado por anualidad representaba el 26,62 % del total de salarios pagados por la Institución; mientras que, para el año 2012 el porcentaje de anualidad representó el 30,21 % del salario total; lo anterior representa un crecimiento del 3,59% desde el año 1998 al año 2012.



Este crecimiento porcentual, como se indicó anteriormente, tiene su explicación en el incremento del porcentaje de anualidad aprobado por la Institución a partir del año 2010, el cual pasó del 3,00 % al 5,50 %; la eliminación del tope máximo de treinta años de servicio a reconocer por este concepto, y los cambios en los regímenes de pensiones, los cuales conllevan a un incremento de la vida laboral de los funcionarios.

CUADRO 14
Distribución Salarial: Anualidad
Comparativo porcentual, años 1998, 2011 y 2012

Concepto o incentivo	1998	2011	2012
Anualidad	26,62	29,08	30,21

El principal inconveniente que tiene para la Universidad de Costa Rica, el método de cálculo utilizado para determinar el monto a pagar por anualidad, es que recompensa en forma automática otros conceptos de salario no relacionados con la antigüedad del funcionario; y su reconocimiento no está asociado a un programa de evaluación del desempeño ni a la obtención de resultados.

Por otra parte, dado el sistema salarial vigente, la forma de cálculo y el porcentaje de anualidad por reconocer, se sobrevalora, en forma muy significativa, la antigüedad del funcionario, lo que beneficia, en mayor grado, a aquellos trabajadores con mayor tiempo de servicio; en perjuicio del reconocimiento al desempeño y a las condiciones de ingreso de los funcionarios nuevos.

En forma complementaria a los datos anteriormente mostrados, el cuadro siguiente presenta el crecimiento experimentado en los conceptos pago asociados al reconocimiento por Antigüedad, sobre la base del criterio de clasificación, según el tipo de reconocimiento salarial efectuado, para el período comprendido entre los años de 1998 a 2012:



CUADRO 12
Crecimiento del pago por Antigüedad
Clasificación según tipo de Reconocimiento Salarial efectuado
Planilla de Junio 1998, 2005- 2012
(millones de colones)

Clasificación	1998	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Función	697	1.330	1.605	1.928	2.350	2.848	3.362	3.669	4.035
Antigüedad	503	909	1.116	1.322	1.624	2.014	2.419	2.852	3.258
Compensación - Mercado	26	129	161	198	246	309	368	461	514
Mérito	80	30	38	49	63	80	94	110	121
Total general	1.306	2.398	2.920	3.497	4.283	5.251	6.243	7.092	7.928

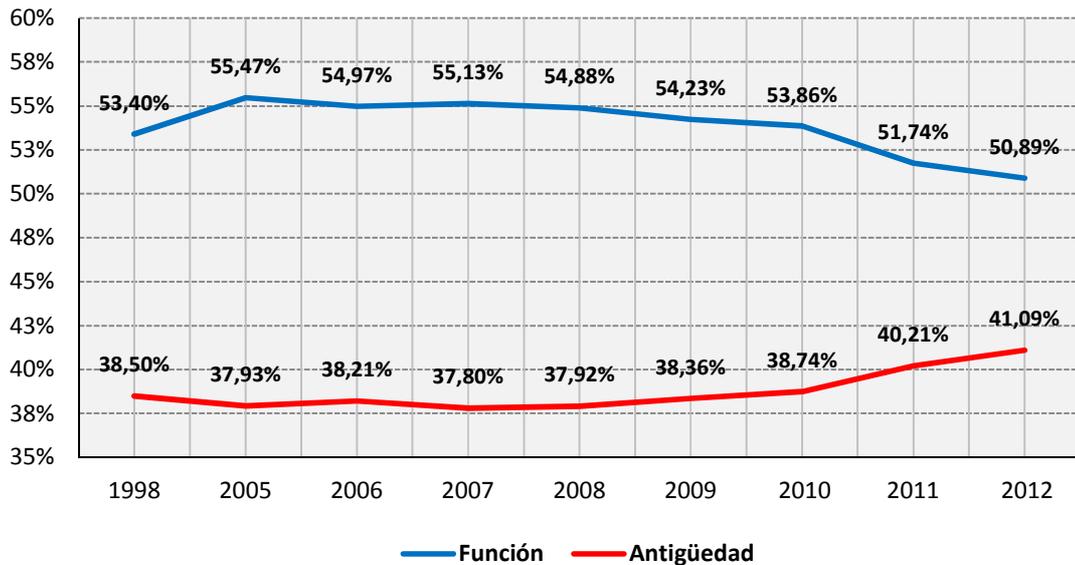
En términos absolutos, se observa que para el año de 1998 el total pagado por concepto de antigüedad fue de quinientos tres millones de colones, en tanto que para el año 2012, la Universidad de Costa Rica pago por este concepto la suma de tres mil doscientos millones de colones, lo anterior representa un crecimiento real⁵ de un 78.67 % en un lapso de 14 años.

Al comparar en forma gráfica en comportamiento o crecimiento experimentado de los conceptos asociados al pago por la función realizada contra el reconocimiento por antigüedad, la información disponible para el análisis es la siguiente:

⁵ Montos deflactados, con base en el Índice de Precios del Consumidor (IPC) según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC)



GRÁFICO 10
Tipo de Reconocimiento: Comparativo Porcentual
Planilla de Junio 1998 a 2012



Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Como puede observarse, los conceptos de pago agrupados bajo el componente “Función,” representaban en el año 1998 el 53,40 % del total de salarios pagados por la Universidad de Costa Rica; en tanto que, para el año 2012 la contribución porcentual de dicha partida ha disminuido en un 2,51% al ubicarse ahora en un 50,89%.

Por otra parte, en cuanto a los rubros de salario asociados al componente “Antigüedad” para el año 1998 estos constituían el 38,50 % del total de salarios pagado; por su parte, para el año 2012 el reconocimiento por la antigüedad de los funcionarios, ascendió en un 2,59% al ubicarse en un 41,09 % del gasto total por de salarios.

El hecho anterior, representa un cambio importante en la relación histórica entre ambos componentes salariales, dado su impacto en la conformación del salario total universitario; y el misma evidencia un crecimiento acelerado, a través de los años, de los conceptos de pago asociados a la antigüedad, en detrimento, a una disminución proporcional en cuanto a la contribución e importancia relativa de los componentes asociados “funciones” o trabajos específicos que desempeñan los funcionarios universitarios, dentro del período de tiempo estudiado.



Este crecimiento acelerado del componente “Antigüedad” incide, a su vez, en forma negativa en el logro de la política salarial de la Universidad de Costa Rica, lo anterior por cuanto, la mayor proporción del gasto en salarios se transfiere directamente hacia el personal con mayor antigüedad, en virtud del efecto multiplicador que se produce por el crecimiento automático de los conceptos de pago de carácter vegetativo provistos en el actual sistema salarial de la Universidad de Costa Rica.

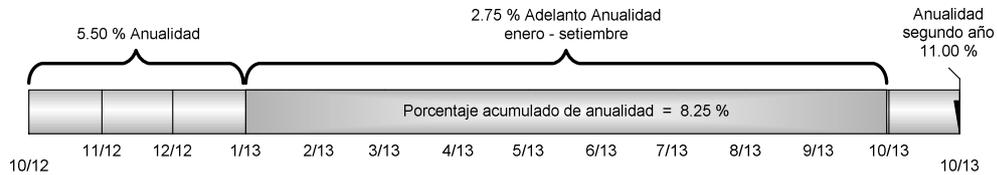
- ***Adelanto Anualidad***

El adelanto del 50% del porcentaje de anualidad que la Institución realiza conforme con lo establecido en el Artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, en el mes de enero de cada año, hace incurrir a la Universidad en un gasto que desnaturaliza en su esencia el espíritu original de este plus salarial, el cual es el reconocimiento anual, del tiempo efectivo de servicio a los funcionarios universitarios.

Esta política institucional favorece a aquellos funcionarios cuya fecha de derecho corresponde a los meses finales del año (octubre, noviembre y diciembre; en contraposición a lo anterior, esta política desfavorece a los funcionarios cuya fecha de derecho concuerda con los primeros meses del año (enero, febrero, marzo) ya que, estos últimos no reciben este beneficio o son poco favorecidos con esta práctica; institucionalizando así un estado de inequidad laboral entre los trabajadores universitarios.

Además, debe tenerse presente el aumento en el gasto institucional producto del incremento en el porcentaje de adelanto de anualidad, como consecuencia directa del aumento del porcentaje total de anualidad del 5,50 % aprobado por la Institución a partir del mes de enero de 2010. Dado lo anterior, el porcentaje de adelanto pasó del 1.5 % al 2.75% situación que, en lugar de eliminar la distorsión salarial existente, por el contrario la acrecentó.

A manera de ejemplo, un funcionario cuya fecha de derecho o cumplimiento de anualidad sea el mes de octubre de cada año, y con un año de servicio ya cumplido, percibiría a partir del mes de enero el equivalente al 8.25 % por anualidad (5,5 % año ya cumplido más, 2,75 % de adelanto por segundo año, aún sin cumplir)



Es decir, que este funcionario recibirá durante cada mes, lo proporcional a un 2,75 % de anualidad por un total de 9 meses aun cuando, no haya completado en forma real su segundo año de servicio continuo para la Institución.

- ***Escalafón Administrativo***

Corresponde al incremento de salario anual, que se reconoce a los funcionarios administrativos y que se otorga, según la normativa, “siempre que la calificación de servicios del funcionario referida al puesto de esa categoría corresponda al nivel de la nota de bueno⁶.”

Cabe destacar que, el crecimiento del escalafón está determinado por dos factores esenciales: a) costo de vida (inflación) y b) por el crecimiento vegetativo que la Institución le ha asignado, al reconocerlo en forma automática dada la ausencia de un procedimiento formal de “Evaluación del Desempeño” que permita evaluar la calidad y propiedad de las labores realizadas según la normativa.

De conformidad con la estructura salarial vigente, para el sector administrativo de la Universidad de Costa Rica, el número de escalafones por reconocer por cada categoría salarial es la siguiente:

⁶ Artículo 4, inciso r) del Reglamento de Administración de Salarios



CUADRO 15
Porcentaje y número de Escalafones
Según categoría: Sector Administrativo

Rango de Categorías	Porcentaje de escalafón	Tope
1 -a- 2	5,34 -a- 5,26	10
3 -a- 5	5,21 -a- 4,86	11
6 -a- 9	4,74 -a- 4,50	12
10 -a- 11	4,32 -a- 4,19	13
12 -a- 14	4,06 -a- 3,90	14
15	3,74	15
16 -a- 17	3,48 -a- 3,34	16

Tal como se había indicado anteriormente en nuestro informe de auditoría OCU-R-028-2001, el reconocimiento de este sobresueldo se ha venido realizando en forma automática, en el momento en que el trabajador cumple cada año de labores continuas, independientemente del puesto que haya desempeñado, esto de conformidad con lo establecido por la Oficina de Recursos Humanos en la Guía de Trámite 07-98 (rige a partir de enero 1988), sin la aplicación debida de una evaluación del desempeño.

En relación con el comportamiento porcentual de este sobresueldo, para el período en estudio, se tiene la siguiente información

CUADRO 16
Distribución Salarial: Escalafón
Comparativo porcentual, años 1998, 2011 y 2012

Concepto o incentivo	1998	2011	2012
Escalafón Administrativo	19,34	15,54	15,91

El decrecimiento experimentado desde el año de 1998 y hasta el año 2012 equivalente a un 3,43% tiene su explicación a partir del hecho de que un alto porcentaje de los funcionarios administrativos, ya han alcanzado el tope máximo de escalafones a que tenían derecho; lo anterior consecuencia de sus años acumulados de servicio y por el reconocimiento automático que desde el año de 1998 se hace de este rubro salarial.

Conforme lo anterior, y dadas las expectativas futuras de vida laboral de los funcionarios administrativos en la Institución, 30 años de servicio o más; muchos de ellos, no recibirán dentro de los próximos 15 años, ningún incremento o actualización en cuanto al número de escalafones que podrían ganar.

e. Brecha Salarial entre los Funcionarios por la Antigüedad

Los salarios de la Universidad de Costa Rica experimentaron a partir del año 2007 un aumento significativo en sus bases salariales, tanto para el sector docente como para el sector administrativo, lo anterior producto de aplicación de los extremos contenidos en la “Política Salarial” y conforme a lo aprobado por la Universidad de Costa Rica (sesión 5052, artículo 3 del 24 de octubre de 2007), en la cual se establecía, entre otros, los siguientes objetivos:

“La Universidad de Costa Rica tomará acciones para atraer y retener el personal docente y administrativo, especialmente a los ex becarios, de gran valía en el quehacer universitario.”

Así como lo acordado por la Vicerrectoría de Administración en relación con las políticas operativas para el año 2007:

“Ubicar los salarios docentes y administrativos en un percentil competitivo con respecto al mercado laboral y con ello mejorar su calidad de vida.”



No obstante lo anterior, a pesar de los logros alcanzados en cuanto al crecimiento real de los salarios base, producto de la aplicación de la “Política Salarial”, la implementación de esta, no la logrado reducir la brecha salarial entre los salarios totales de los funcionarios universitarios, porque la misma estructura salarial incentiva y premia en mayor grado el crecimiento de aquellos conceptos de carácter vegetativo, los cuales se otorgan en forma automática sin que medie un mecanismo de evaluación del desempeño con incidencia en el régimen de méritos.

Al respecto la “Comisión Institucional de Política Salarial”⁷, en la exposición de motivos de la “Política Salarial” (ver punto número 4 del apartado II-Propuesta de la nueva Política Salarial, sesión N. 5099 del 13 de setiembre de 2006), reconoció lo siguiente:

c) [...], en este sentido es importante señalar que los conceptos de pago se convierten en derechos laborales adquiridos e irrenunciables, por lo tanto, si la Institución quiere modificar esta situación, se debe trabajar en una nueva estructura salarial para nuevos funcionarios, con salarios de contratación más competitivos y menor aumento vegetativo.”

Esta situación ya había sido oportunamente señalada por esta Contraloría Universitaria, en nuestro informe precio “Diagnóstico del Sistema Salarial” (OCU-R-028-2001 de fecha 21 de marzo de 2001), al señalar que:

“Conforme el sistema salarial fue sujeto de modificaciones, las mismas han incidido en que los conceptos de pago vegetativos posean un peso relativo mayor, donde la antigüedad provoca brechas salariales relevantes entre los funcionarios de nuevo ingreso o con pocas anualidades reconocidas y aquellos con un número importante de estas.”

- **Comparativo de salarios: Funcionarios con diferentes años de servicio**

La información mostrada en los cuadros siguientes, permite visualizar el impacto de las políticas salariales aplicadas en la Universidad de Costa Rica, y el efecto multiplicador de los componentes vegetativos en el cálculo de los salarios universitarios.

Para los efectos didácticos del caso, se presenta primero la información salarial del año 1999 (Informe OCU-R-028-2001) y en forma comparativa la realización del mismo ejercicio con base en los salarios del mes de junio 2012.

⁷ Conformada, en ese momento por los siguientes funcionarios: Dr. Hermann Hess Araya, Vicerrector de Administración; M.Sc. Margarita Esquivel Porras, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos; Licda. Maritza Monge Murillo, Jefa de la Oficina de Planificación Universitaria, y la Licda. Carolina Calderón Morales, Jefa de la Sección de Presupuesto de la Oficina de Planificación Universitaria.



En lo que respecta al sector docente, el cuadro siguiente muestra en forma comparativa, el comportamiento de los salarios totales de dos profesores Interinos Licenciados, el primero de ellos con un año de servicio y el segundo, con veinte años de servicio en la Institución.

CUADRO 17
Sector Docente: Salario Profesor Interino Licenciado
Comparativo salarios al mes de Junio
Años: 1999 y 2012

Concepto	1999		2012	
	Años de servicio		Años de servicio	
	1 año	20 años	1 año	20 años
Salario Base	147.469	147.469	626.029	626.029
Escalafón	4.424	8.848	18.781	37.562
Pasos Académicos	0	11.798	0	50.082
Anualidad ⁸	4.557	82.848	35.465	447.924
Salario Total	156.450	250.963	680.274	1.161.597
Diferencia Absoluta	94.513		481.323	
Diferencia Relativa	60,41%		70,75%	
			10,34 %	

Con base en la información obtenida, se observa que el año 2012, la brecha salarial entre un profesor interino licenciado con 20 años de servicio y otro con uno con un año, se ha incrementado adicionalmente en un 10.34% producto del crecimiento vegetativo experimentado en su salario, desde el año de 1999.

Por su parte, en lo que concierne al sector administrativo, y tomando como referencia de estudio, el puesto de “Profesional A”, los datos analizados nos permiten observar como la “Diferencia Relativa” entre los salarios de los dos

⁸ Porcentaje anualidad año 1999: 53, % (7 años al 2% -y- 13 años al 3.0%)
Porcentaje anualidad año 2012: 67,5 % (17 años al 3% -y- 3 años al 5.5%)



funcionarios⁹ fue de 118.97% en el año de 1999; en tanto que, para el año 2012, esta diferencia salarial paso a ser del 137.84%.

CUADRO 18
Sector Administrativo: Salario Profesional A
Comparativo salarios al mes de Junio
Años: 1999 y 2012

Concepto	1999		2012	
	Años de servicio		Años de servicio	
	1 año	20 años	1 año	20 años
Salario Base	132.774	132.774	544.373	544.373
Escalafón	5.922	71.061	23.517	305.720
Fondo Consolidado	0	617	0	617
Anualidad	4.161	108.359	31.234	574.229
Salario Total	142.857	312.811	599.124	1.424.939
Diferencia Absoluta	169.954		825.815	
Diferencia Relativa	118,97%		137,84%	
	18,87 %			

Escalafones

año 1999: Profesional 1: tope 12 Escalafones

año 2012: Profesional A: tope 13 Escalafones

Anualidad

Porcentaje anualidad año 1999: 53, % (7 años al 2% -y- 13 años al 3.0%)

Porcentaje anualidad año 2012: 67,5 % (17 años al 3% -y- 3 años al 5.5%)

Conforme a lo anterior, se observa un crecimiento del 18.87% en la brecha del salario de este funcionario administrativo con veinte años de servicio respecto a otro con un año de servicio, consecuencia del crecimiento vegetativo experimentado en los salarios entre el año de 1999 y el año 2012.

- **Crecimiento Real de los Salarios: Julio 2006 – Julio 2012**

⁹ El primero de ellos con 1 año de servicio y el segundo con 20 años



En forma complementaria, a los datos mostrados anteriormente, es importante hacer referencia al crecimiento real experimentado por los salarios universitarios, producto de la política de salarios crecientes aplicada por parte de la Universidad de Costa Rica.

Para este efecto, se aplicó el procedimiento de la “Deflatación de Salarios¹⁰” para mostrar cuál ha sido el crecimiento real experimentado en los salarios de ambos sectores (docente y administrativo). Con base en los datos publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) se tomó como base referencia el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del mes de julio del año 2006.

En lo que corresponde al salario del sector docente, en cuadro 19 muestra el crecimiento real experimentado en el salario de un “Profesor Interino Licenciado”, después de suprimir el efecto del incremento por la inflación acumulada según el IPC.

¹⁰ Transformar valores monetarios nominales en otros expresados en monedas de poder adquisitivo constante. Diccionario de la Lengua Española. DRAE



CUADRO 19
Salarios Totales Deflactados
Profesor Interino Licenciado
mes julio 2006 (referencia)

Año	Salario Nominal	IPC	Salario Real
2006	475.590,12	100,00	475.590,12
2007	593.345,21	108,75	545.604,79
2008	764.088,54	124,16	615.406,37
2009	857.485,82	132,73	646.037,68
2010	963.534,92	140,27	686.914,47
2011	1.066.542,95	147,56	722.785,95
2012	1.161.596,81	153,39	757.283,27

Incremento Real: 2006 2012	281.693,15
% incremento Real	59,23

Distribución del Incremento Real		
Concepto Pago	Monto	Porcentaje
Salario Base	108.109,95	38,38
Escalafón	6.486,60	2,30
Anualidad	158.447,81	56,25
Pasos Académicos	8.648,80	3,07
Total	281.693,15	100,00



Con base en la información obtenida, podemos observar que el crecimiento real experimentado, una vez eliminado el efecto por inflación, para el caso en estudio¹¹ fue de un ₡ 281.693,15 colones entre los años de 2006 y el 2012.

Por su parte, al desagregar la información por conceptos de pago, observamos que el crecimiento real experimentado en el salario base en un 38,38 %, por escalafón fue de un 2,30 %, un 56,25 % por anualidad y un 3.07 % por concepto de pasos académicos.

Por su parte, en lo respecta al sector administrativo y tomando como puesto de referencia el puesto de “Profesional A¹²”, el crecimiento real del salario, experimentado entre los años 2006 y 2012, fue el siguiente:

CUADRO 20
Salarios Totales Deflactados
Profesional A
mes julio 2006 (referencia)

Año	Salario Nominal	IPC	Salario Real
2006	589.752,98	100,00	589.752,98
2007	711.180,05	108,75	653.958,67
2008	932.255,70	124,16	750.850,27
2009	1.047.125,20	132,73	788.913,74
2010	1.178.514,33	140,27	840.175,61
2011	1.306.476,54	147,56	885.386,65
2012	1.424.938,75	153,39	928.964,57
Incremento Real: 2006 2012			339.211,59
% incremento Real			57,52

¹¹Supuestos aplicados: Profesor Interino Licenciado con 20 años de servicio, 2 Escalafones; 67,5 % Anualidad acumulada y 2 pasos académicos.

¹²Supuestos aplicados: Profesional A con 20 años de servicio, 12 Escalafones (años 2006-2007),

13 Escalafones (años 2008 -2012); 67,5 % Anualidad acumulada; Fondo Consolidado (₡ 617,00)



Distribución del Incremento Real		
Concepto Pago	Monto	Porcentaje
Salario Base	84.768,71	24,99
Escalafón	54.732,76	16,14
Fondo Consolidado	-214,76	-0,06
Anualidad	199.924,87	58,94
Total	339.211,59	100,00

Obsérvese, como el crecimiento real fue de ₡ 339.211,59 colones, de los cuales, el 24,99 % equivale al crecimiento por salario base, el 16,14 % por escalafón, una disminución porcentual del 0.06 % del Fondo Consolidado, y un 58,94 % por el incremento vegetativo experimentado por anualidad.



CUADRO 21
Salarios Totales Deflactados
Distribución por Objeto del Gasto
Años 2006 y 2012

Partidas y Subpartidas	Año 2006 IPC = 102,965		Año 2012 IPC = 156,682		Incremento Real	
	Gasto Nominal	Gasto Real	Gasto Nominal	Gasto Real	Monto	Porcentaje
Remuneraciones	35.207	34.193	93.055	59.391	25.198	73,69
Remuneraciones Básicas	16.826	16.341	44.037	28.106	11.764	71,99
Salario Base	13.236	12.855	31.451	20.073	7.218	56,15
Derechos Adquiridos	302	293	766	489	196	66,68
Servicios Especiales	2.651	2.575	11.007	7.025	4.450	172,85
Sobresueldos	581	564	649	414	-150	-26,59
Suplencias	56	54	164	105	50	92,45
Remuneraciones Eventuales	558	542	1295	827	285	52,51
Recargo de Funciones	558	542	1.295	827	285	52,51
Incentivos Salariales	17.823	17.310	47.723	30.459	13.149	75,96
Escalafón	3.673	3.567	8.599	5.488	1.921	53,85
Anualidad	9.360	9.090	26.439	16.874	7.784	85,63
Retribución Ejercicio Liberal Profesión			174	111	111	100,00
Reconocimiento x Régimen Académico	2.810	2.729	6.893	4.399	1.670	61,20
Asignación Profesional	1.853	1.800	4.992	3.186	1.386	77,04
Reconocimiento Regional	127	123	471	301	177	143,72
Riesgo Policial			155	99	99	100,00
Incremento Real: 2006 -> 2012					25.198	
% de Incremento Real					73,69	

Con la base de la información disponible, la distribución de las principales partidas del gasto por salario, según la clasificación presupuestaria por su “objeto de gasto”, los salarios totales, en términos reales, han crecido en un 73,69 % entre los años 2006 al 2012.

Esto una vez, eliminado el efecto de la inflación monetaria acumulada, por medio de método de la deflactación de salarios con base en el Índice de Precios al Consumidor.



En cuanto al comportamiento individual mostrado por las diferentes partidas de salario, sobresale para su consideración el crecimiento real experimentado por la “Anualidad” equivalente al 85,63 %; en contraposición a lo anterior, el gasto por “Salario Base”, para el mismo período en estudio, creció en un 56,15%.

Lo anterior refleja un crecimiento acelerado de la partidas de carácter vegetativo, en virtud del efecto multiplicador que tiene asociado el cálculo de la anualidad sobre otras partidas o componentes del salario de los funcionarios universitarios.

En forma independiente, a lo anteriormente indicado, es necesario hacer mención también el crecimiento real experimentado por la partida de “Servicios Especiales”, la cual en el lapso de 6 años creció en términos porcentuales en un 172,85%.

- ***Distribución Frecuencias Salariales: Planilla de Junio 2012***

A efecto de complementar la información que permita valorar las brechas salariales, los siguientes cuadros permiten visualizar la distribución de los salarios pagados por la Universidad de Costa Rica, con base en los datos depurados de la planilla del mes de junio 2012.

En lo que respecta al sector docente, los datos mostrados en el cuadro 22, consideran únicamente los salarios de los profesores con jornadas de tiempo completo. Asimismo, a efectos de mantener la homogeneidad de los datos analizados, no fueron considerados los salarios de los profesores que desempeñan cargos de dirección académica.



CUADRO 22

**Frecuencia Salarial por Categoría
Profesores de tiempo completo
Planilla Junio 2012**

Rangos	CATEDRATICO	ASOCIADO	ADJUNTO	INSTRUCTOR	INTERINO LICENCIADO	INTERINO BACHILLER	TOTAL
544.373,00						4	4
544.373,00 -a- 1.000.000,00			1	6	187	54	248
1.000.001,00 -a- 1.500.000,00		13	28	41	123		205
1.500.001,00 -a- 2.000.000,00	11	90	34	41	6		182
2.000.001,00 -a- 2.500.000,00	51	95	10	2	1		159
2.500.001,00 -a- 3.000.000,00	72	25	1				98
3.000.001,00 -a- 3.500.000,00	47	1					48
3.500.001,00 -a- 4.000.000,00	19						19
4.000.001,00 -a- 4.500.000,00	11						11
4.500.001,00 -a- 5.000.000,00	10						10
5.000.001,00 -a- 5.500.000,00	4						4
Más de 5.500.001,00	2						2
Total general	227	224	74	90	317	58	990
Salario inferior	1.600.833	1.036.864	928.409	812.741	626.029	544.373	544.373
Salario superior	5.963.394	3.213.549	2.514.660	2.129.789	2.091.326	928.156	5.963.394
Promedio	3.012.830	2.039.508	1.660.048	1.453.751	962.775	650.828	1.755.765
Mediana	2.848.229	2.053.688	1.654.678	1.479.080	942.644	619.224	1.595.624

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

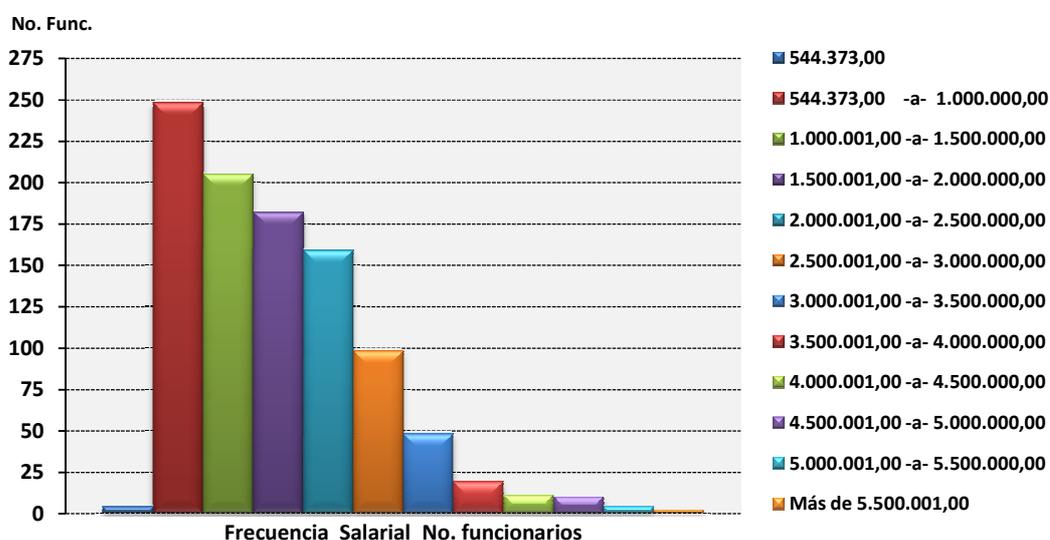
De conformidad con los datos obtenidos, se observa que el promedio salarial (profesores tiempo completo) ascendió a la suma de ₡ 1.755.765,00 para el mes de junio 2012. Sobresale para su posterior análisis, el caso particular promedio salarial del profesorado interino (bachilleres y licenciados) cuyo promedio es menor a un millón de colones mensuales (₡ 1.000.000,00).

Esta información evidencia las brechas salariales existentes entre los salarios de diversos grupos de profesores, según su categoría o condición académica; así como las diferencias existentes a lo interno entre funcionarios con la misma categoría académica.

Para el caso particular de los profesores Interinos Licenciados, el grupo con el mayor número de funcionarios de tiempo completo (317 funcionarios), el salario promedio equivalente a ₡ 962.775,00; en el tanto que, los profesores catedráticos perciben en promedio un salario equivalente a la suma de ₡ 3.012.830,00 en virtud de sus años de servicio a la Institución y de los pluses salariales obtenidos.

Con el propósito de facilitar la comprensión de los datos disponibles, el siguiente gráfico muestra la distribución salarial del grupo de profesores de tiempo completo, para la planilla del mes de junio 2012.

GRÁFICO 11
Distribución de Frecuencia Salarial
Profesores de tiempo completo
Planilla Junio 2012



Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

De los datos graficados, se colige que la mayor concentración de funcionarios docentes (248) percibieron salarios en el rango comprendido entre los ₡ 544.373,00 y hasta un ₡ 1.000.000,00. Por otra parte, un total de 46 profesores, recibieron salarios entre los ₡ 3.500.000,00 y hasta los ₡ 5.500.001,00 en la planilla del mes de junio 2012.

Por otra parte, en lo que respecta, a la distribución y frecuencia salarial del sector administrativo, la información consolidada al mes de junio es la siguiente:



CUADRO 23

**Frecuencia salarial por Estrato Ocupacional
Funcionarios administrativos de tiempo completo
Planilla Junio 2012**

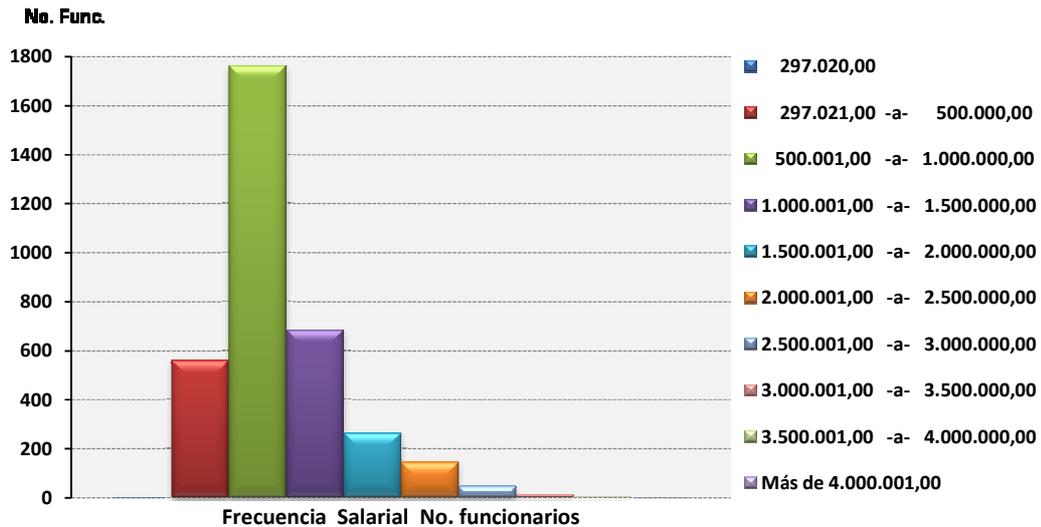
Rangos	Dirección	Mandos Medios	Profesional	Técnico Especializado	Técnico Asistencial	Operativo	Total general
297.020,00						1	1
297.021,00 -a- 500.000,00				78	287	195	560
500.001,00 -a- 1.000.000,00			122	563	567	512	1764
1.000.001,00 -a- 1.500.000,00	1	2	278	276	38	90	685
1.500.001,00 -a- 2.000.000,00	2	19	240	3			264
2.000.001,00 -a- 2.500.000,00	3	28	112	1			144
2.500.001,00 -a- 3.000.000,00	3	29	15				47
3.000.001,00 -a- 3.500.000,00	5	6					11
3.500.001,00 -a- 4.000.000,00	2	1					3
Más de 4.000.001,00	1						1
Total general	17	85	767	921	892	798	3480
Salario inferior	1.102.495	1.368.637	544.373	360.300	322.582	297.020	297.020
Salario superior	4.357.567	3.770.302	2.924.753	2.398.971	1.426.323	1.291.116	4.357.567
Promedio	2.826.139	2.399.095	1.500.190	843.200	648.101	688.755	950.008
Mediana	2.969.165	2.465.012	1.460.767	787.225	614.870	657.604	807.104

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Del análisis de la información anterior, se observa una mayor dispersión en cuanto a los rangos de salario de los funcionarios administrativos. En términos generales, se observa que el salario promedio fue de ₡ 950.008,00, correspondiéndole el promedio más alto de ₡ 2.826.139,00 a los puestos de Dirección (17 funcionarios), en tanto que el estrato ocupacional base (trabajadores operativos) recibieron en promedio un salario equivalente a los ₡ 688.755,00.

Tal como se muestra en el gráfico siguiente, un total de 1.764 funcionarios recibieron salarios en el rango comprendido entre los ₡ 500.001,00 y hasta ₡ 1.000.000,00, en la planilla del mes de junio 2012.

GRÁFICO 12
Distribución de Frecuencia Salarial
Funcionarios Administrativos de tiempo completo
Planilla Junio 2012



Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

2. Distorsiones Específicas

a. Asignación de Incentivos o Pluses Salariales

En la Universidad de Costa Rica la asignación y forma de cálculo de los diversos incentivos o pluses salariales son producto de la aplicación e interpretación de la normativa interna existente; o bien, consecuencia indirecta del cumplimiento de legislación nacional de carácter vinculante.

No se observa la elaboración de estudios técnicos que permitan verificar, sobre la base del cumplimiento de metas o el logro de resultados específicos, la conveniencia institucional de continuar pagando algunos de los incentivos vigentes.

Por otra parte, no existe un sistema de evaluación del desempeño, que permita relacionar la calidad del trabajo ejecutado por el funcionario, con respecto al cumplimiento del incentivo salarial otorgado.



Entre los incentivos salariales sujetos de análisis, en este apartado, sobresalen los siguientes: a) Dedicación Exclusiva, b) Remuneración Extraordinaria, c) Incentivo por Méritos Académicos.

Conforme a los datos obtenidos de la planilla del mes de junio 2012, la distribución de incentivos salariales por áreas o unidades de trabajo, es la siguiente:

CUADRO 24
Distribución de Incentivos por Áreas
Junio 2012
miles de colones

Área	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Unidades Académicas	210.359	47,73	1146	44,42
Oficinas Administrativas	93.451	21,20	565	21,90
Sedes Regionales	68.164	15,47	433	16,78
Unidades de Investigación	36.161	8,20	247	9,57
Administración Superior	32.591	7,39	189	7,33
Total general	440.726	100,00	2.580	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Del análisis de la información disponible, se observa que la mayor concentración en el pago de incentivos salariales corresponde al grupo de Unidades Académicas con un 47,73% del total pagado en el mes de junio 2012.

Por su parte, el 21,20% del total de incentivos salariales correspondió al grupo de “Oficinas Administrativas. Sobre este punto en particular es necesario aclarar que como parte del monto pagado a “Oficinas Administrativas” se incluyen los pagos realizados a los funcionarios docentes que se encuentran desempeñando en forma temporal cargos de dirección académica, y que, el Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH-Planillas) los identifica como parte de la estructura administrativa de la Universidad de Costa Rica

Importante destacar también, la participación (importancia relativa) del monto de incentivos pagados a las Sedes Regionales (15,47 %) lo cual es reflejo del desarrollo regional, impulsado por la Universidad de Costa Rica.



A efecto de profundizar en el análisis de los incentivos salariales pagados por la Universidad de Costa Rica, a continuación se presenta un desglose de aquellos considerados como lo más relevantes, en virtud de su cuantía y del número de funcionarios que los reciben.

- ***Dedicación Exclusiva***

De conformidad con lo estipulado en el artículo primero de las Normas que Regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica¹³, se regulará el pago de dedicación exclusiva de la siguiente manera:

ARTÍCULO 1. OBJETIVO

“La dedicación exclusiva es un régimen laboral, de origen contractual, que obliga al funcionario, de tiempo completo, docente o administrativo, cuya solicitud de incorporación sea aceptada por la Universidad de Costa Rica y debidamente formalizada mediante el respectivo contrato, a prestar sus servicios profesionales 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.”

Es, en consecuencia, la concurrencia de dos voluntades la que origina el pago adicional de salario por concepto de dedicación exclusiva, originando un acto que si bien es administrativo en sentido genérico, en estricto derecho –por su carácter bilateral- se conceptúa como un contrato en el que ambas partes adquieren obligaciones y derechos. Resulta claro además, que dicho plus salarial no es de asignación automática, sino que, su concesión, se fundamenta en el interés institucional que justifique plenamente su aprobación

El cuadro siguiente muestra el detalle de los montos pagados por dedicación exclusiva por la Universidad de Costa Rica para el mes de junio 2012:

¹³ Aprobadas en sesión 4706-02, 20/03/2002. Publicadas en el Alcance a La Gaceta Universitaria 2-2002, 04/04/2002, y vigentes a la fecha del estudio.



CUADRO 25
Distribución de la Dedicación Exclusiva por Área
Junio 2012
miles de colones

Área	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Unidades Académicas	199.968	51,12	1014	46,81
Oficinas Administrativas	67.954	17,37	412	19,02
Sedes Regionales	64.642	16,53	398	18,37
Unidades de Investigación	33.267	8,50	208	9,60
Administración Superior	25.340	6,48	134	6,19
Total general	391.171	100,00	2.166	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

En relación con la distribución (conformación) del rubro (partida) de dedicación exclusiva, se observa que un total de 2.166 funcionarios se encuentran adscritos a este régimen salarial; siendo áreas de: Unidades Académicas (46,81%), Oficinas Administrativas (19,02%), y Sedes Regionales (18,37%) las áreas o grupos de mayor concentración.

En lo que concierne a la distribución del pago del régimen de dedicación exclusiva según el criterio de sector (docente o administrativo), la distribución es la siguiente:

Sector Docente

Un total de 1.387 funcionarios docentes se encuentran adscritos al régimen de dedicación exclusiva en el mes de junio de 2012; a este particular, tal como se comentó previamente, un grupo importante de ellos, desempeñan puestos temporales de carácter electivo, como directores académicos o administrativos en las diferentes unidades o centros de trabajo a lo interno de la Universidad de Costa Rica.



CUADRO 26
Distribución de la Dedicación Exclusiva por Categoría
Sector Docente
Junio 2012
miles de colones

Categoría	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Catedrático	73.630	28,28	291	20,98
Asociado	61.602	23,66	322	23,22
Interino Licenciado	38.184	14,66	294	21,20
Instructor	23.798	9,14	172	12,40
Adjunto	19.810	7,61	120	8,65
Director Escuela	11.747	4,51	45	3,24
Director Instituto - Centro	9.257	3,55	41	2,96
Profesor Invitado	9.019	3,46	48	3,46
Dirección Superior	4.777	1,83	10	0,72
Decano	2.952	1,13	11	0,79
Profesor Ex becario	2.017	0,77	12	0,87
Interino Bachiller	1.633	0,63	14	1,01
Director Sede Regional	1.448	0,56	5	0,36
Director Estación Experim.	529	0,20	2	0,14
Total general	260.403	100	1387	100

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

En lo que respecta, a la distribución por el monto de dedicación exclusiva, para el mes de junio 2012 el grupo de profesores catedráticos representó para el grupo docente de mayor importancia con un 28,28 % del monto total pagado. Por otra parte, en cuanto a su número, el grupo de docentes más significativo corresponde a la categoría de los profesores Asociados, con un total de 322 funcionarios adscritos a este régimen salarial.



Sector Administrativo

Al mes de junio de 2012, un total de 779 funcionarios administrativos se encuentran vinculados al régimen de dedicación exclusiva.

CUADRO 27
Distribución de Dedicación Exclusiva, por Puesto
Sector Administrativo
Junio 2012
miles de colones

Puesto	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Profesional A	40.771	31,18	274	35,17
Profesional C	32.651	24,97	179	22,98
Profesional B	32.327	24,72	213	27,34
Jefe A	10.863	8,31	48	6,16
Jefe B	6.392	4,89	29	3,72
Director	4.471	3,42	18	2,31
Profesional D	2.990	2,29	17	2,18
Asesor Supervisor	302	0,23	1	0,13
Total general	130.768	100,00	779	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Conforme a los datos mostrados, el grupo Profesional (A, C y B) representa el grupo ocupacional en donde se concentra el mayor número de funcionarios administrativos adscritos al régimen de dedicación Exclusiva.

En forma particular, es oportuno hacer mención al número de funcionarios del puesto de “Profesional A”, cuyo requisito académico corresponde al grado de Bachiller Universitario, los cuales se han incorporado al régimen de dedicación exclusiva, en virtud del acuerdo tomado por el Consejo Universitario, mediante el Artículo 6 de la Sesión N° 4896 de fecha 29 de junio de 2004; acuerdo mediante el cual se aprobó la incorporación de los funcionarios, tanto docentes como administrativos, cuyo puesto de trabajo exige como requisito académico el grado de bachiller universitario. A este particular el acuerdo tomado por el Consejo Universitario establece lo siguiente:



“Aprobar la modificación al artículo 2 de las Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica, para que se lea de la siguiente manera:

[...]

Excepcionalmente y siempre que exista disponibilidad presupuestaria, se podrá otorgar la dedicación exclusiva a los docentes bachilleres, interinos o no, y al personal administrativo que ocupe puestos profesionales uno de cuyos requisitos sea el bachillerato universitario y que ostente al menos ese grado.”

Cabe agregarse, que dicha resolución, hizo extensivo el derecho de incorporación al régimen de dedicación exclusiva a los profesores interinos bachilleres de la Universidad de Costa Rica.

En resumen, la distribución del monto pagado por dedicación exclusiva para el sector docente y administrativo, fue el siguiente:

CUADRO 28
Distribución de la Dedicación Exclusiva por Sector
Junio 2012
miles de colones

Sector	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Docente	260.403	66,57	1387	64,04
Administrativo	130.768	33,43	779	35,96
Total general	391.171	100,00	2166	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Adicionalmente, de conformidad con lo establecido en el Artículo 8 de las Normas que Regulan en Régimen de Dedicación Exclusiva, la duración del contrato entre la Universidad de Costa Rica y el funcionario, será indefinida¹⁴; sin embargo lo anterior es oportuno recordar que en ningún caso, la dedicación exclusiva, puede considerarse un derecho adquirido ni un beneficio permanente del trabajador.

¹⁴ Excepto en los casos de servidores nombrados a plazo fijo o como interinos, para los cuales terminará junto con el respectivo nombramiento.



En virtud de lo anterior, es importante que la Administración reflexione sobre los procedimientos y criterios para la asignación de este sobresueldo de carácter contractual, con el propósito de definir políticas institucionales respecto a las necesidades reales, sobre las cuales se requiere otorgar la exclusividad, según las áreas y actividades que la Universidad determine como prioritarias.

- **Remuneración Extraordinaria**

Corresponde a aquellos sobresueldos aprobados por la Universidad de Costa Rica, con fundamento en un interés institucional demostrado, a efecto de retribuirle al funcionario designado, un reconocimiento económico en virtud de la naturaleza específica o excepcional que este realiza.

Con referencia a los montos pagados por la Remuneración Extraordinaria en el mes de junio 2012, la información disponible para su análisis es la siguiente:

CUADRO 29
Distribución de Remuneración Extraordinaria por Área
Junio 2012
miles de colones

Área	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Oficinas Administrativas	7.560	45,75	42	21,43
Administración Superior	4.148	25,10	36	18,37
Unidades Académicas	3.088	18,69	79	40,31
Sedes Regionales	893	5,40	15	7,65
Unidades de Investigación	835	5,05	24	12,24
Total general	16.524	100,00	196	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Se observa en este apartado, que el área de mayor concentración en cuanto al pago de remuneraciones extraordinarias, corresponde al grupo de Oficinas Administrativas, tanto en el monto pagado, como en el número de funcionarios que reciben este beneficio salarial.

En cuanto a la distribución del pago de las remuneraciones extraordinarias por sector (docente o administrativo), los datos específicos son los siguientes:



Sector Docente

En primer lugar, en relación con el sobresueldo por remuneración extraordinaria pagado al sector docente es oportuno recordar que el Consejo Universitario, en el Artículo 4 de la sesión N° 5592 (del 10 de noviembre de 2011), aprobó derogar el “Reglamento de remuneración extraordinaria para el personal académico de la Universidad de Costa Rica¹⁵”

Como parte de los extremos del acuerdo tomado, se salvaguardó el reconocimiento de los contratos vigentes, de aquellos profesores que a la fecha de la derogatoria del reglamento supra citado, estuvieran gozando de este sobresueldo contractual.

“El personal docente que actualmente percibe el incentivo de remuneración extraordinaria mantiene los derechos consagrados en el Reglamento de remuneración extraordinaria para el personal académico de la Universidad de Costa Rica.”

Conforme a lo anterior, la información que se brinda en el siguiente cuadro, corresponde pues, al pago por remuneración extraordinaria de aquellos docentes que al momento de la derogatoria del “Reglamento de remuneración extraordinaria para el personal académico de la Universidad de Costa Rica” mantenían vigentes sus respectivos contratos con la Institución hasta su vencimiento.

¹⁵ Aprobado originalmente en la sesión N.º 2096, artículo 5, del 11 de diciembre de 1974.



CUADRO 30
Distribución de Remuneración Extraordinaria por Categoría Docente
Junio 2012
miles de colones

Categoría	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Catedrático	1.230	48,73	47	44,76
Asociado	397	15,74	19	18,10
Instructor	200	7,93	8	7,62
Adjunto	128	5,06	7	6,67
Director Centro Invest.	169	6,69	7	6,67
Interino Licenciado	113	4,46	5	4,76
Director Escuela	100	3,96	4	3,81
Decano	75	2,97	3	2,86
Administración Superior	50	1,98	2	1,90
Director Estación Experim.	38	1,49	2	1,90
Director Sede Regional	25	0,99	1	0,95
Total general	2.525	100,00	105	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Es de esperar que, conforme cada una de los contratos particulares vaya feneciendo, se dé por finalizado (cerrado) el pago de este sobresueldo para el Sector Docente.

Sector Administrativo

En cuanto la información disponible respecto a los montos de remuneración extraordinaria pagados al sector administrativo, los datos disponibles son los siguientes:



CUADRO 31
Distribución de Remuneración Extraordinaria, por Puesto
Sector Administrativo
Junio 2012
miles de colones

Puesto	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Profesional C	2.638	18,84	14	15,38
Profesional A	2.504	17,89	18	19,78
Director	2.484	17,75	10	10,99
Jefe B	2.336	16,68	12	13,19
Técnico Especializado D	913	6,52	11	12,09
Jefe Ofic. Coadyuvante Doc.	806	5,76	2	2,20
Asesor Supervisor	544	3,88	2	2,20
Profesional D	392	2,80	3	3,30
Profesional B	370	2,64	2	2,20
Técnico Especializado B	249	1,78	4	4,40
Técnico Especializado C	227	1,62	4	4,40
Jefe A	187	1,33	1	1,10
Técnico Asistencial A	161	1,15	4	4,40
Trabajador Operativo C	93	0,67	1	1,10
Trabajador Operativo B	61	0,44	2	2,20
Técnico Asistencial B	35	0,25	1	1,10
Total general	13.999	100,00	91	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

De la información contenida en el cuadro anterior, se observa que un total de 65 funcionarios (correspondientes a los cinco primeros grupos ocupacionales referenciados¹⁶) recibieron en promedio la suma de ₡ 167.308,00 por concepto de remuneración extraordinaria durante el mes de junio 2012

En resumen, el monto total pagado por área, por este concepto salarial, fue el siguiente:

¹⁶ Profesional C, Profesional A, Director, Jefe B y Técnico Especializado D)



CUADRO 32
Distribución de Remuneración Extraordinaria por Sector
Junio 2012
miles de colones

Sector	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Administrativo	13.999	84,72	91	46,43
Docente	2.525	15,28	105	53,57
Total general	16.524	100,00	196	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Finalmente cabe indicarse que por este tipo de sobresueldo se sustenta en el carácter discrecional, que manifiesta la Institución al momento de su aprobación, en cuanto a oportunidad o necesidad de promocionar o reconocer salarialmente ciertos puestos a actividades específicas según las condiciones externas del mercado laboral.

- ***Incentivo Salarial por Méritos Académicos***

En relación con la asignación y control del régimen de Incentivos Salariales por méritos académicos para el sector administrativo, el Capítulo VIII del Reglamento de Administración establece lo siguiente:

ARTÍCULO 28. Para los efectos de este Reglamento se entenderá por incentivo salarial por méritos académicos, el porcentaje adicional al salario que se concede a un funcionario por haber realizado estudios que superan los requisitos académicos que fija el Manual Descriptivo de Puestos para su cargo; como un medio de contribuir a su permanencia en la Institución y de otorgarle una retribución adecuada a la mayor capacidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, logrables por la preparación académica obtenida al servicio de la Universidad.

Según los datos históricos de la planilla del mes de junio del año 1999 (OCU-R-028-2001) 154 funcionarios administrativos, disfrutaban, en ese momento, de este reconocimiento salarial; para el mes de junio del año 2012 se contabilizan en la actualidad un total de 218 beneficiarios (lo anterior representa un incremento del 41,56 % a lo largo de 13 años).



Este incremento es producto de un mayor grado de escolaridad a nivel profesional, del funcionario administrativo en la Universidad de Costa Rica.

Oportuno recordar también, que el otorgamiento inicial y prórrogas sucesivas de los contratos individualizados, no están ligados a un proceso de evaluación del desempeño o medición de resultados, conforme lo señalado por la Oficina Jurídica en su resolución OJ-502-96

“2) En tratándose de prórrogas del Incentivo por Méritos Académicos de funcionarios que mantienen las condiciones originales con sustento en las cuales le fue otorgado dicho beneficio, la aplicación de evaluaciones del desempeño, como condición de eficacia para autorizar la prórroga, resultan improcedentes.”

Por su parte, el artículo 30 del Reglamento de Administración de Salarios establece lo siguiente:

ARTÍCULO 30. La Universidad determinará para cuales carreras o áreas de estudio se otorgarán los incentivos salariales, pudiendo restringir la adjudicación de éstos considerando aspectos de conveniencia institucional como la situación presupuestaria, la competencia en el mercado de trabajo para la especialidad de que se trate, la evidencia indudable de una estrecha relación entre los conocimientos académicos adquiridos y la naturaleza del puesto y otros que pueda determinar oportunamente la Universidad.

No obstante lo anterior, no se evidencia alguna directriz o política institucional que establezca o delimite las áreas o campos de acción, en los cuales la Universidad de Costa Rica esté interesada en promover o incentivar el desarrollo académico de sus funcionarios, en virtud de sus necesidades específicas de desarrollo institucional.

Con base en los datos disponibles, la distribución de los incentivos salariales vigentes a junio 2012, según las clases ocupacionales, es la siguiente:



CUADRO 33
Distribución de Incentivo Salarial por Puesto
Sector Administrativo
Junio 2012
miles de colones

Puesto	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Profesional C	9.866	29,87	63	28,90
Profesional B	9.699	29,36	71	32,57
Jefe A	3.811	11,54	22	10,09
Jefe B	2.971	8,99	15	6,88
Dirección	2.618	7,93	12	5,50
Profesional D	2.349	7,11	15	6,88
Profesional A	1.279	3,87	11	5,05
Técnico Especializado D	342	1,04	5	2,29
Técnico Especializado C	41	0,12	2	0,92
Técnico Asistencial B	35	0,11	1	0,46
Técnico Especializado B	19	0,06	1	0,46
Total general	33.030	100,00	218	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

Conforme los datos revelados, un total de 134 funcionarios administrativos, ubicados en los puestos de Profesional C y B respectivamente, concentran el 59,23% del monto total pagado por concepto de Incentivo Salarial.

Dado que el requisito académico establecido por la Institución, para ocupar dichos puestos de trabajo corresponde al grado de licenciatura, es evidente entonces que citados funcionarios, poseen entonces un grado académico superior, al menos el grado un grado de maestría.

Lo anterior evidencia el desarrollo académico obtenido por los funcionarios administrativos, así como un proceso de asignación automática de este sobresueldo por parte de la Institución en virtud de la ausencia de políticas específicas orientadas a promocionar el desarrollo académico en áreas delimitadas, según las necesidades que la Institución haya identificado o definido como áreas prioritarias o sensibles para el logro de los objetivos institucionales.



CUADRO 34
Distribución de Incentivo Salarial por Grupo Ocupacional
Sector Administrativo
Junio 2012
miles de colones

Grupo Ocupacional	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Profesional	23.193	70,22	160	73,39
Mandos Medios	6.782	20,53	37	16,97
Dirección	2.618	7,92	12	5,51
Técnico Especializado	403	1,22	8	3,67
Técnico Asistencial	35	0,11	1	0,46
Total general	33.031	100,00	218	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

En resumen, conforme los datos consolidados en el siguiente anterior, se observa que el grupo profesional (160 funcionarios) representan el 70,22% del monto total pagado en el junio de 2012, constituyéndose en la categoría salarial de mayor concentración en cuanto al pago de incentivos salariales por méritos académicos en la Universidad de Costa Rica.

- **Complementos Salariales**

Su pago está regulado de conformidad con lo estipulado en las “Normas para la Asignación de Complementos Salariales a Funcionarios Universitarios, con Fondos Extrauniversitarios”

El artículo 2, de las Normas supra citadas, define el complemento salarial de la siguiente manera:

“Artículo 2.- Se entiende por complemento salarial aquella remuneración adicional y temporal que recibe un funcionario por participar en alguna de las actividades mencionadas en el artículo 1. Para ningún efecto se considerará parte del salario ordinario, ni podrá girarse con cargo a los fondos ordinarios universitarios.”

De la anterior definición, es importante destacar la naturaleza temporal del pago realizado; el cual, no puede ser considerado parte integral del salario ordinario, ni un derecho consolidado sobre el cual el funcionario tenga derechos adquiridos.



Por su parte, en el artículo 4 de las normas citadas se establece la forma de cálculo y el monto máximo a pagar por este sobresueldo salarial, de la siguiente manera:

Artículo 4.- "[...] el monto total mensual a percibir por complemento salarial no debe exceder el 60 % (sesenta por ciento) de salario base de Catedrático con treinta años de servicio, sin la inclusión de escalafones y pasos académicos; ni sobrepasar el cien por ciento del salario bruto del funcionario.

Cabe indicarse, que a partir del incremento del porcentaje de anualidad aprobado por la Universidad de Costa Rica, el monto máximo a pagarse por concepto de "Complemento Salarial" se incrementó en forma porcentual en un 30,47 %



CUADRO 35
Metodología de Cálculo
Monto Máximo a pagar por Concepto de Complemento Salarial

Normas para la asignación de Complementos Salariales

Cálculo del monto máximo a pagar antes del rompimiento tope anualidades:

Salario base Catedrático	ene-12	979.871,00
30 años servicio =	90% anualidad	881.883,90
Sub-total		<u>1.861.754,90</u>

Monto máximo por complemento Salarial =
60% según Artículo 4. **1.117.052,94**

Cálculo del monto máximo a pagar: Después del rompimiento tope anualidades

Salario base Catedrático	ene-12	979.871,00
30 años servicio =	165% anualidad	1.616.787,15
Sub-total		<u>2.596.658,15</u>

Monto máximo por complemento Salarial =
60% según Artículo 4. **1.557.994,89**

Incremento en el monto máximo a pagar, por concepto de complemento salarial

440.941,95

Incremento porcentual, en el monto máximo por complemento salarial

39,47%

A junio 2012, la distribución de los complementos salariales pagados en la Universidad de Costa Rica, a partir de fondos externos, era la siguiente:



CUADRO 36
Distribución de Complemento Salarial Por Categoría
Junio 2012
miles de colones

Área/Puesto	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Docente	12.847	52,19	95	33,93
Interino Licenciado	4.977	20,22	38	13,57
Instructor	2.609	10,60	21	7,50
Catedrático	1.725	7,01	11	3,93
Adjunto	1.465	5,95	6	2,14
Asociado	646	2,62	10	3,57
Profesor Invitado II año, (Doctorado)	563	2,29	1	0,36
Profesor Invitado II año (Asociado)	500	2,03	1	0,36
Interino Bachiller	320	1,30	5	1,79
Catedrático Educación Superior	27	0,11	1	0,36
Director Centro Invest. (Catedrático)	16	0,07	1	0,36
Administrativo	11.767	47,81	185	66,07
Profesional C	2.515	10,22	25	8,93
Técnico Especializado D	2.500	10,16	23	8,21
Técnico Especializado B	1.869	7,59	65	23,21
Técnico Asistencial A	682	2,77	15	5,36
Profesional D	674	2,74	7	2,50
Profesional B	628	2,55	20	7,14
Jefe A	589	2,39	2	0,71
Técnico Asistencial B	495	2,01	9	3,21
Profesional A	466	1,89	6	2,14
Técnico Especializado A	359	1,46	3	1,07
Trabajador Operativo B	295	1,20	4	1,43
Director	200	0,81	1	0,36
Jefe B	184	0,75	2	0,71
Técnico Especializado C	170	0,69	2	0,71
Trabajador Operativo C	141	0,57	1	0,36
Total general	24.614	100,00	280	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)



A partir de la información mostrada anteriormente, se observa como, para el sector docente, la mayor concentración de los montos pagados corresponden a las categorías académicas de: profesores interinos licenciados (20,22%) e Instructores (10,60%), siendo estas, las que a su vez tienen un mayor peso relativo en cuanto al número de nombramientos de tiempo completo en la planilla del mes de junio 2012.

En lo que respecta al sector administrativo, la mayor concentración en cuanto a la variable “monto” corresponde a los puestos de: Profesional C (10,22%) y de Técnico Especializado D (10,16%) respectivamente.

Por su parte, en lo que respecta a la variable “cantidad”, un total de 65 funcionarios ubicados en la categoría de Técnico Especializado B, recibieron pagos por complementos salariales durante el mes de junio 2012.

En cuanto a la distribución del total de complementos salariales pagados según las áreas de acción institucional, se observa que el mayor porcentaje de complementos salariales se concentró en las “Unidades Académicas” con un 55,27 % y en segundo término en las “Oficinas Administrativas con un 21,20 %.

CUADRO 37
Distribución de Complemento Salarial Por Área
Junio 2012
miles de colones

Área	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Unidades Académicas	13.604	55,27	115	41,07
Oficinas Administrativas	5.218	21,20	119	42,5
Sedes Regionales	3.770	15,32	25	8,93
Unidades de Investigación	1.045	4,25	9	3,21
Administración Superior	978	3,97	12	4,29
Total general	24.615	100,00	280	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

En forma complementaria a lo anteriormente indicado, en lo que respecta específicamente en área de “Oficinas Administrativas”, el 92,34 % de los complementos pagados correspondieron a las sumas pagadas al amparo del contrato suscrito entre la Universidad de Costa Rica y la Caja Costarricense de Seguro Social, denominado “Programa de Atención en Salud” (PAIS) y el Servicio de Laboratorio Clínico del Programa de Salud.



Cabe señalarse además, que este contrato fue renegociado por última vez por parte de las autoridades de la Universidad de Costa Rica ante la Caja Costarricense de Seguro, producto de los resultados deficitarios del mismo ha generado en detrimento de las finanzas universitarias; situación que fue advertida oportunamente por esta Contraloría Universitaria.

CUADRO 38
Detalle: Distribución de Complemento Salariales
Oficinas Administrativas
Junio 2012
miles de colones

Área	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Servicios Lab. Clínico Prog. Salud	2.978	57,07	28	23,53
Prog. Atención Integral Salud	1.840	35,27	89	74,79
Centro de Informática	200	3,83	1	0,84
Oficina de Divulgación	200	3,83	1	0,84
Total general	5.218	100,00	119	100,00

Fuente: Sistema de Planillas (SIRH-Planillas)

El cuadro siguiente presenta el desglose u origen de los fondos externos, que sustentan (justifican) el pago de los complementos salariales realizados en el mes de junio de 2012. La información mostrada identifica el nombre de la actividad o proyecto mediante el cual se ejecutan los fondos utilizados, a saber los siguientes:



CUADRO 39
Distribución de Complemento Salarial Por Categoría y Origen de los Fondos
Junio 2012
miles de colones

Área	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Docente	12.847	52,19	95	33,93
PACIFICO	1.568	6,37	13	4,64
6-07-22 POSGRADO COMP.E INFORM	1.540	6,26	12	4,29
MAESTRIA EN CONTADURIA -U.C.R.	1.422	5,78	9	3,21
PROG.ESP.P/EST.EXTRA	1.331	5,41	6	2,14
ASESOR EN ARQUIT, DISEÑ, URBAN Y CONST.	1.125	4,57	2	0,71
(6-80-20) MAEST.GER.AGROEMP	892	3,62	7	2,50
ESC. CIEN. COMPUT. E INFORM.	762	3,10	1	0,36
MAESTRIA CS. DE LA ENFERMERIA	565	2,30	11	3,93
PLAN REG. E IND.FRAG.SN CARLOS	500	2,03	1	0,36
PREST.SERV.ODONT.UCR.CCSS	397	1,61	1	0,36
MAESTRIA ING. INDUSTRIAL	385	1,56	1	0,36
PACIFICO SUR	300	1,22	3	1,07
CENTRO INVEST.NUTRIC.ANIM	282	1,14	4	1,43
TEC.DE ADM. DE REC. HUMANOS	262	1,06	9	3,21
MAESTRIA PLANIFICAC.CURRICULAR	218	0,89	1	0,36
MAESTR.PSICOLOGIA DEL TRABAJO	200	0,81	1	0,36
MAESTRIA GESTION JURIDICA EDUC	176	0,72	1	0,36
6-07-24 POSG.ADMINIST.EDUCATIV	176	0,72	1	0,36
CAPAC. EN LESCO UCR-CENDEISS	163	0,66	1	0,36
VIC. ACCION SOCIAL	140	0,57	2	0,71
MAESTRIA PSICOLOGIA	133	0,54	1	0,36
HUETAR NORTE	110	0,45	1	0,36
MAESTRIA LENGUA INGLESA	80	0,33	1	0,36
MAESTRIA EN BIBLIOTECOLOGIA	50	0,20	1	0,36
POSGRADO ADM.PUBLICA:AD.ADUANE	44	0,18	3	1,07
MAEST PROF SIST INFOR GEOGRAF TELEDETE	27	0,11	1	0,36
Administrativo	11.767	47,81	185	66,07
SERVIC. LAB. CLIN. PROG. SALUD	3.648	14,82	30	10,71
PREST.SERV.ODONT.UCR.CCSS	1.896	7,70	22	7,86
PROG. ATENCION INTEGRAL SALUD	1.845	7,50	91	32,50
AULA UNIVERSITARIA-PARAISO CAR	816	3,32	1	0,36
DONACIONES SIST.ESTUDIOS POSTG	517	2,10	7	2,50
6-07-65 POSG.ESPECIAL.MEDICAS	415	1,69	4	1,43
FACULTAD ODONTOLOGIA	280	1,14	2	0,71
MAESTRIA EN CONTADURIA -U.C.R.	266	1,08	2	0,71
HUERTAR ATLANTICO	265	1,08	3	1,07
PACIFICO	256	1,04	2	0,71
PACIFICO SUR	220	0,89	3	1,07
MAESTRIA EN BIBLIOTECOLOGIA	200	0,81	1	0,36
COORDINACION	194	0,79	2	0,71
(6-80-20) MAEST.GER.AGROEMP	150	0,61	2	0,71
LAB. ANAL. ASESOR. FARM	150	0,61	1	0,36
MAEST PROF SIST INFOR GEOGRAF TELEDETE	125	0,51	1	0,36
MAEST.PROF.FARMC. Y GER. MEDIC	125	0,51	1	0,36
VIC. ACCION SOCIAL	95	0,39	3	1,07
HUETAR NORTE	90	0,37	3	1,07
DOCTORADO EST.SOCIEDAD CULTURA	80	0,33	1	0,36
PROG.ESP.P/EST.EXTRA	63	0,26	1	0,36
POSGRADO INGENIERIA QUIMICA	45	0,18	1	0,36
MAESTRIA EN CS PENALES	25	0,10	1	0,36
Total general	24.614	100,00	280	100,00

Nota: Los datos mostrados en este cuadro, se agrupan en función del origen presupuestario de los mismos; y no se relaciona, necesariamente, con la Unidad Base a la cual pertenece el funcionario que recibe el pago por complemento salarial.

Fuente: Sistema Integrado de Planillas (SIRH)

b. Pagos por Compensación - o- Mercado

Corresponden al grupo de incentivos o pluses salariales que la Universidad de Costa Rica paga como reconocimiento o compensación por factores económicos externos; vinculados, algunos de ellos, al cumplimiento de leyes o disposiciones normativas de carácter nacional.

Este tipo de sobresueldos reconoce situaciones o características propias adyacentes a ciertos puestos o actividades, tales como la prohibición o restricción del ejercicio liberal de la profesión; o bien el reconocimiento de condiciones de peligrosidad, ubicación geográfica o competitividad de los puestos de trabajo, a nivel de mercado.

Algunos de los incentivos otorgados, son propios de las relaciones laborales entre la Universidad de Costa Rica y el funcionario universitario; en tanto que otros de ellos, son producto de la aplicación de leyes y normativa nacional de carácter vinculante.

CUADRO 40
Distribución de Pagos por Compensación -o- Mercado
Junio 2012
miles de colones

Concepto o incentivo	MONTO		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Zonaje	24.374	22,56	193	16,43
Bonificación	21.385	19,79	545	46,38
Incentivos Médicos	20.745	19,20	114	9,70
Prohibición Auditoría	13.888	12,85	29	2,47
Ley No. 8114 LANAMME	13.887	12,85	40	3,40
Riesgo Policial	13.776	12,75	254	21,62
Total general	108.056	100,00	1175	100,00

Con base en la información mostrada en el cuadro anterior, se observa que al mes de junio de 2012, el rubro más significativo correspondió al pago por Zonaje (22.56 %) rubro mediante el cual se recompensa a los funcionarios el traslado de su residencia o domicilio legal, en forma permanente, debido a sus obligaciones laborales en algún otro recinto o sede universitaria diferente a la sede Rodrigo Facio.



Conforme con lo establecido en el Artículo 9.- Reconocimientos Regionales, de las “Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica” el pago por zonaje corresponde a:

“[...] 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.”

Cabe señalar que esta definición de zonaje se contrapone a lo indicado en inciso a) del Artículo 51 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente; en el cual se deja abierta la posibilidad de que los funcionarios que residentes ya en la zona geográfica, puedan solicitar el reconocimiento de este sobresueldo adicional.

“ARTÍCULO 51. *Para propiciar el desarrollo académico de las Sedes Regionales, la Universidad mantendrá un sistema de compensación de salarios y estímulos:*

a. zonaje

[...]

a. Los profesores de la Universidad de Costa Rica que laboren en una Sede Regional y que residan o trasladen su residencia a la región en que se localiza el mismo, devengarán una suma adicional como compensación por la dificultad que signifique vivir en tal zona y por las diferencias en la calidad de vida.”

Sobre el debido control y administración del régimen de zonaje, es oportuno hacer mención que esta Contraloría Universitaria, mediante el informe OCU-R- 204-2010 de fecha 10 de diciembre de 2010, señaló al Consejo Universitario sobre la necesidad de operacionalizar adecuadamente el pago de este sobresueldo en la Universidad de Costa Rica.

En consecuencia a lo anterior, el Consejo Universitario mediante el artículo 8 de la Sesión 5507, de fecha 15 de diciembre de 2010, acordó en su punto 4.1 solicitar a la Administración lo siguiente:

“4.1 Elaborar, en un plazo de tres meses, un reglamento que regule el pago de los conceptos de bonificación y zonaje. Esta normativa deberá detallar el procedimiento de otorgamiento, trámite de pago, modificación, formalización, suspensión del beneficio; además, deberá determinar las instancias responsables de su ejecución y revisión. Para la elaboración de este reglamento, se deberán tomar en consideración los oficios de la Oficina de Contraloría Universitaria OCU-R-087-2008, del 3 de julio de 2008 y OCU-R-204-2010 del 10 de diciembre de 2010.”



Cabe indicarse, que a la fecha de presentación del presente informe, se encuentra en estudio, en el seno de la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario, una propuesta para regular la administración y el control del régimen de bonificaciones y zonajes en la Universidad de Costa Rica

Con relación a los sobresueldos pagados por concepto de compensación o mercado, la información disponible a junio 2012, es la siguiente:

CUADRO 41
Distribución de Pagos por Compensación -o- Mercado
Por Sector
Junio 2012
miles de colones

Sector	Monto		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Docente	43.906	40,63	614	52,26
Administrativo	64.149	59,37	561	47,74
Total general	108.056	100,00	1175	100,00

De los datos mostrados anteriormente, se observa que el 40,63 % del total de sobresueldos pagados correspondieron al sector docente, en tanto que el 59,37 % fueron otorgados a los funcionarios administrativos.

En forma detallada la distribución de los pagos realizados por sector se presenta en el cuadro siguiente:



CUADRO 42
Pagos por Compensación -o- Mercado
Por Sector y concepto
Junio 2012
miles de colones

Sector/Concepto	MONTO		No. Funcionarios	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Docente	43.906	40,63	614	52,26
Bonificación	18.678	17,29	502	42,72
Zonaje	18.192	16,84	105	8,94
Ley 8114 LANAMME	7.036	6,50	7	0,60
Administrativo	64.149	59,37	561	47,74
Incentivos Médicos	20.745	19,20	114	9,70
Riesgo Policial	13.776	12,75	254	21,62
Prohibición Auditoría	13.888	12,85	29	2,47
Ley 8114 LANAMME	6.851	6,34	33	2,81
Zonaje	6.182	5,72	88	7,49
Bonificación	2.707	2,51	43	3,66
Total general	108.056	100,00	1175	100,00

Sobre este particular, obsérvese como la mayor concentración de los pagos realizados en el sector docente, correspondieron al pago de zonaje y bonificación; en tanto que, en el sector administrativo el rubro más significativo corresponde al pago de los sobresueldos derivados de la aplicación de la Ley de Incentivos Médicos.

Ahora bien, en cuanto al origen de los incentivos reconocidos en virtud de la aplicación de leyes o normativa nacional, cuya naturaleza vinculante, obliga a la Universidad de Costa Rica al reconocimiento y pago de ciertos incentivos o pluses específicos, es oportuno mencionar lo siguiente:



- **Ley 6836: “Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas”¹⁷**

En cuanto a los incentivos pagados por la Universidad de Costa Rica, (presupuesto ordinario) por concepto de la aplicación de la Ley de Incentivos Médicos, es oportuno recordar su composición y forma de cálculo

Incentivo Médico	Porcentaje	Forma de cálculo	N° Func. Junio 2012
Carrera Administrativa	22,0	Sobre el salario total del puesto	8
Carrera Hospitalaria	22,0	Sobre el salario total del puesto	2
Dedicación Exclusiva	22,0	Sobre el salario total del puesto	3
Consulta Externa	22,0	Sobre el salario total del puesto	79
Antigüedad Médica	5,50	Sobre el salario base del puesto	100

La Ley N° 6836 fue promulgada el 22 de diciembre de 1982, y su aplicación en la Universidad de Costa Rica, fue producto de diversas resoluciones y sentencias de carácter vinculante por parte de diversas Autoridades Judiciales, a raíz de procesos interpuestos por los funcionarios universitarios interesados.

A este particular, es oportuno necesario señalar que La Asamblea Legislativa mediante el Decreto Legislativo N° 9121 de fecha 7 de febrero de 2013 decreto la “*Interpretación Auténtica de los Artículos 5 y 13 de la Ley N° 3836, Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, de 22 de diciembre de 1982*”, la cual tiene como objetivo fundamental, modificar la forma de cálculo de estos incentivos salariales.

Esta modificación (impulsada desde el Gobierno Central y la Dirección de la Caja Costarricense de Seguro Social) establece que el cálculo de los incentivos médicos se realizará sobre la base de los componentes fijos del salario ordinario del funcionario, y no sobre los sobresueldos de carácter extraordinario (disponibilidades y guardias médicas).

¹⁷ En este apartado, no se considera el pago por “Antigüedad Médica”, el cual fue previamente analizado en el apartado B.1.2. de este informe, “Clasificación según Tipo de Reconocimiento”



- **Ley 8114: “Ley de Simplificación y Eficiencia Tributaria”**

Corresponden a sobresueldos pagados por la Universidad de Costa Rica a los funcionarios Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (LANAMME), al amparo de lo establecido en la Ley 8114 “**Ley de Simplificación y Eficiencia Tributaria**” de fecha 4 de julio de 2001.

Corresponde indicar, que la Ley 8114 establece un impuesto único a la producción e importación combustibles en Costa Rica; y que, como parte del destino de uso de los impuestos recaudados, en el segundo párrafo del inciso a) del Artículo 5.- “Destino de los recursos” se señala que:

“[...] La suma correspondiente al tres por ciento (3 %) será girada por la Tesorería Nacional al CONAVI para que la entregue a la Universidad de Costa Rica, que la administrará bajo la modalidad presupuestaria de fondos restringidos vigente en esa entidad universitaria, mediante su Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales, el cual velará por que estos recursos se apliquen para garantizar la calidad de la red vial nacional, de conformidad con el artículo 6 de la presente Ley. [...]”

Conforme a lo anterior, el pago de complementos salariales a los funcionarios del LANAMME, en virtud de sus obligaciones como ente consultor del Estado en materia de control y supervisión de las obras viales en Costa Rica, fueron aprobados por la Rectoría de la Universidad de Costa Rica mediante Resolución R-4866-2010 de fecha 12 de agosto de 2010.

“POR TANTO

*1.- La Oficina de Recursos Humanos creará un concepto de pago en la planilla de la Universidad de Costa Rica que se denominará “**Ley 8114**” mediante el cual se remunerará a los funcionarios docentes y administrativos del LANAMME UCR que de manera interina desempeñan actividades específicas profesionales, técnicas y críticas para el cumplimiento de las tareas asignadas por le Ley 8114 y su reforma en la Ley 8603.”*



- **Ley 8292: “Ley General de Control Interno”**

La Ley General de Control Interno, de fecha 31 de julio de 2002, establece en su artículo 34, el reconocimiento salarial del 65 % por concepto de “Prohibición” a aquellos funcionarios que desarrollan actividades de auditoría interna en las Instituciones del Sector Público Costarricense.

“[...] Por las prohibiciones contempladas en esta Ley se les pagará un sesenta y cinco por ciento (65 %) sobre el salario base.”

En forma complementaria, la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (Ley N° 8422) en sus artículos 14 y 15 respectivamente, incluyó además dentro del régimen de prohibiciones, a los titulares de los departamentos de proveeduría del sector público; para el caso concreto de la Universidad de Costa Rica, este régimen de prohibiciones alcanza también al Director de la Oficina de Suministros.

- **Decreto N° 29597-SP-G. RIESGO POLICIAL “Reglamento para el Pago del Riesgo Policial”**

El pago correspondiente por “Riesgo Policial” realizado a los funcionarios de la Oficina de Seguridad y Tránsito de la Universidad de Costa Rica, tiene su origen, de manera vinculante, en lo establecido en el artículo 85 de la Ley 7410 “Ley General de Policía” de fecha 5 de junio de 2001:

“Artículo 85.- Riesgo Policial. Créase un incentivo denominado riesgo policial, el cual consiste en un plus salarial equivalente en un dieciocho por ciento (18 %) del salario base, corresponderá a todos los funcionarios de los ministerios de Gobernación y Policía y Seguridad Pública que desarrollen funciones policiales que impliquen riesgo a su integridad física, independientemente de la ubicación en la estructura administrativa de ese Ministerio.”

Por su parte, el artículo 2 del “Reglamento para el Pago del Riesgo Policial”, establece que el pago de este incentivo corresponderá a aquellos servidores que realizan actividades de índole policial:

“Artículo 2°- Del carácter de “servidor policial”. La persona nombrada en un puesto de plaza policial de alguno de los cuerpos policiales cuya competencia esté prevista por Ley, para servir al Estado en el ejercicio de la función policial, para lo cual es investido de autoridad pública, de conformidad con la Constitución Política y la Ley”



Sobre estas bases jurídicas, la Rectoría de la Universidad de Costa Rica, mediante la Resolución R-1991-2009 (del 27 de marzo de dos mil nueve) resolvió reconocer este beneficio salarial a los oficiales de seguridad de la Institución, al resolver lo siguiente:

“Por las razones de hecho y derecho indicadas, se dispone que la Oficina de Recursos Humanos, coordine de modo que la Oficina de Servicios Generales en su Sección de Seguridad y Tránsito, elabore las Acciones de Personal (P-8) a nombre de cada uno de los funcionarios de la Institución que ejercen el cargo de oficial de seguridad, para que, con vigencia a partir del 01 de enero del 2009 se pague un 18 % sobre el salario base, por el concepto de pago denominado Riesgo Policial”.

C. CONCLUSIONES

A pesar de los logros alcanzados producto de la “Política Salarial¹⁸” aplicada por la Universidad de Costa Rica entre los años 2007-2011, la forma de cálculo de los salarios en la Institución, no ha sido objeto de ninguna modificación o mejora tendiente a simplificar y armonizar la metodología del cálculo de los salarios, y una asignación simétrica de los diferentes pluses e incentivos salariales que se reconocen a los funcionarios universitarios.

Como consecuencia de lo anterior, las distorsiones salariales entre los salarios universitarios continúan presentes a lo interno de los diversos sectores y puestos de trabajo que conforman estructura salarial de la Universidad de Costa Rica.

El principal inconveniente que subyace en el actual sistema salarial, es la forma de cálculo de los diversos pluses e incentivos salariales; los cuales, son estimados sobre una base acumulativa, al considerar otros conceptos de pago adicionales al salario base; generándose con ello, un efecto multiplicador sobre el salario total de funcionario.

Bajo este esquema de cálculo, se premia, en forma muy significativa la antigüedad, y no la evaluación desempeño o el logro de resultados u objetivos específicos de trabajo; favoreciéndose con ello, en mayor grado, a los trabajadores con mayor cantidad de años de servicio, en detrimento de los funcionarios de nuevo ingreso.

¹⁸ Aprobada por el Consejo Universitario en la Sesión No. 5099 de fecha 13 de setiembre de 2006

D. RECOMENDACIONES

Del análisis retrospectivo de las recomendaciones contenidas en nuestro anterior informe de auditoría OCU-R-028-2001 y dada su permanencia en el tiempo y su vigencia como respuesta a las situaciones observadas y analizadas en el presente informe, nos permitimos reiterar la oportunidad de que las Autoridades Universitarias consideren la importancia de:

1. Iniciar un proceso de estudio y reflexión sobre la estructura el sistema salarial de la Universidad de Costa Rica

Lo anterior, con el objetivo fundamental de armonizar y equilibrar la metodología de cálculo y bases de asignación de los diferentes rubros e incentivos que componen el salario final de los funcionarios universitarios; para ello debería considerarse, al menos, los siguientes objetivos:

- **Incrementar la valoración de la función.** Rescatar el valor de la función dentro del reconocimiento de los diferentes componentes del sistema salarial, de forma tal que el nivel de compensación sea más competitivo y permita ofrecer mejores salarios de contratación.
- **Reducir las tasas de crecimiento vegetativas.** Lograr un mayor control sobre el crecimiento de los elementos vegetativos del sistema salarial, para que las brechas salariales que se han generado, se puedan disminuir paulatinamente, y coadyuve a alcanzar el objetivo anterior. Esto permitiría una mayor igualdad interna del salario en relación con el valor relativo de los puestos en la fórmula “igual función, igual retribución”.
- **Incentivar méritos por logros específicos.** Reestructurar el sistema de incentivos, de forma que compense aquellos esfuerzos extraordinarios a las funciones que el puesto exige, que aliente el desempeño sobresaliente e incida en un mejoramiento de la productividad de los diferentes funcionarios. Así mismo, debe rescatarse el valor de las evaluaciones del desempeño, en la medición permanente del cumplimiento adecuado de las funciones sustantivas para lo cual cada funcionario es contratado, con el fin de que su desempeño continúe siendo satisfactorio en el futuro.
- **Crear mecanismos para contrarrestar las distorsiones del mercado laboral.** Desarrollar instrumentos apropiados que permitan ofrecer salarios competitivos en aquellas áreas profesionales que así lo requieran las condiciones de oferta y demanda en el mercado laboral, pero que sea lo suficientemente flexible para modificarlo en respuesta a las variaciones de este.



- **Eliminar distorsiones particulares.** Replantear aquellas regulaciones que han creado beneficios en exceso para algunos grupos, o aquellas medidas que han originado distorsiones dentro del sistema, lo cual permitiría una simplificación de este y una búsqueda de la equidad y justicia. Además, redundaría en el rescate de una estructura sistemática salarial para que la Institución no pague en exceso o en forma insuficiente los esfuerzos de sus empleados.
 - **Simplificar el sistema.** Reducir los elementos que entran en el cálculo de los diferentes conceptos de pago, procurando que todo se calcule sobre el salario base y evitar diferentes métodos de cálculo según la categoría que ostenten los funcionarios. Lo anterior permitiría un mayor control sobre las tasas de crecimiento de los diferentes conceptos salariales y una homogeneidad de cálculo, simplificando los procesos informáticos y reduciendo los costos de procesamiento de datos, lo que mejoraría los sistemas de información gerenciales relacionados a la materia laboral.
2. Valorar las reformas necesarias que promuevan un nuevo sistema salarial, al menos para los funcionarios de nuevo ingreso; y para aquellos funcionarios activos que, voluntariamente deseen trasladarse.

Para lo anterior, se debe realizar un análisis integral sobre las políticas administrativas que sustentan el modelo vigente, a partir del cual se construya un nuevo modelo salarial que modifique, delimite o elimine aquellas distorsiones, o incentivos salariales que, por su particular metodología de cálculo, conllevan un crecimiento automático y acelerado de los mismos, al punto que, algunos de estos sobresueldos sobrepasan inclusive la remuneración básica establecida para el puesto.

3. Abrir espacios de discusión tendientes a evaluar modelos salariales alternativos, algunos de ellos ya vigentes en otras instituciones del sector público; sobre la base de un sistema efectivo de evaluación del desempeño y una retribución monetaria acorde con las tendencias de mercado laboral.

Lo anterior a efecto de promover un sistema de retribución más equitativo entre los puestos de trabajo similares y lograr, sobre la base de un sistema más administrable, la contención y reducción del gasto institucional en materia salarial.

MBA Johnny Badilla Bolaños
Auditor Encargado

Lic. Alfonso Zúñiga Salas
Jefe Auditoría Operacional

Cód. 2-1-3-1-2013



ANEXO 1

**Propuesto de Clasificación Salarial
Según Tipo de Reconocimiento**

Función	Mérito
Ajuste Base por Dirección Ajuste por Reasignación Ajuste salario Adm. Superior Complemento salarial Coordinación Centro Informática Fondo Disp. para Revaloraciones Porcentaje Categoría Académica Reajuste por Reasignación Recargo por Jornada Especial Recargo de Funciones Reconocimiento por Elección Rec. Académico Adm. Superior Representante Sede Interuniversitaria Salario Base Docente Salario Contractual Sueldo Base Administrativo Fondo Consolidado Monto Congelado Diferencia específica	Incentivo Salarial Pasos Académicos Compensación - Mercado Carrera Administrativa Carrera Hospitalaria Dedicación Exclusiva Incentivo Ciencias Médicas Incentivo Consulta Externa Prohibición Auditoría Remuneración Especial Remuneración Extraordinaria Remuneración Notariado Riesgo Policial Bonificación Zonaje
Antigüedad	
Anualidad Escalafón Incentivo por Antigüedad Médica	