

CONSEJO NACIONAL DE RECTORES
Oficina de Planificación de la Educación Superior
Departamento de Gestión del Talento Humano

INCENTIVOS SALARIALES DEL CONARE

Retribución por años servidos				
Incentivo salarial	Base legal	Justificación	Puestos para los que rige	Cálculos
Salario Global Transitorio	Ley Marco de Empleo Público	CNR-183-2023 Propuesta Implementación del salario global transitorio	Todos los puestos.	Salario Global Transitorio en el Sistema del Régimen Empleo Superior Universitario (RESU), Escala salarial CONARE a partir del 10 de marzo de 2023 para personas funcionarias nuevo ingreso.
Salario base	Reglamento del Sistema de Administración de Salarios, Art 4 y 49. Resolución R-220-2019, del 1 de agosto de 2019	Remuneración inicial determinada para cada categoría en la Escala Salarial, de acuerdo al puesto y las funciones asignadas a este.	Todos los puestos.	Se remunera a cada puesto según una valorización de los deberes y responsabilidades de cada puesto.
Anualidad Nominal	Según MEMO-OPES-56-2020 del 9 de marzo de 2020, Medidas de contención del gasto en materia salarial en el CONARE: homologación de pagos al Título III de la Ley N°.9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica sesión 2400, artículo 10 del 13-07-77. Convención Colectiva de Trabajo, Universidad de Costa Rica, artículo 14.	Con base a la acción de inconstitucionalidad planteada bajo expediente 20-002831-0007-CO y la demanda contencioso administrativa tramitada bajo expediente número 2019-000375-0007-CA, la institución realiza una homologación de la ley. El monto nominal fijo por anualidad adquirida con posterioridad al 1° de enero del 2020. Se paga con un límite máximo de anualidad un 1,94% del salario base de las clases profesionales y de un 2,54% para las clases no profesionales, calculados dichos porcentajes sobre la base salarial de enero de 2020 de cada categoría.	Todos los puestos.	Anualidades anteriores al 2020 se conservarán a partir del 1° de enero de 2020 como montos nominales fijos. Las anualidades que se otorguen con posterioridad al 1° de enero del 2020, se pagarán como monto nominal fijo Se calcula de un 1.94% o 2.54% * (salario base). No hay tope.
Anualidad Reconocida	Convención Colectiva de Trabajo, Universidad de Costa Rica, artículo 14.	Reconocimiento de tiempo servido en la Administración Pública, siempre y cuando no exista simultaneidad con otras instituciones pública.	Todos los puestos.	Se reconocerá un 2% de anualidad, sobre el salario base, por cada año de servicio continuo, hasta un máximo de 11 años.
Escala fón	Según MEMO-OPES-56-2020 del 9 de marzo de 2020, Medidas de contención del gasto en materia salarial en el CONARE: homologación de pagos al Título III de la Ley N°.9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Reglamento del Sistema de Administración de Salarios, Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica, sesión 2434. Según el acuerdo CNR-074-2015 del 05 marzo, en la sesión del Consejo Nacional de Rectores 06-2015 del 03 de marzo de 2015, se determinó el tope de escalafones por cada categoría salarial.	Con base a la acción de inconstitucionalidad planteada bajo expediente 20-002831-0007-CO y la demanda contencioso administrativa tramitada bajo expediente número 2019-000375-0007-CA, la institución realiza una homologación de la ley. Aumento anual que recibe el funcionario por cada año completo de servicio continuo en el mismo puesto. El monto por escalafón es de un porcentaje del salario base según la escala labora. Al iniciar la relación laboral con la Institución, se le otorga una fecha de derecho. Si el ingreso se produce del 1 al 15 del mes, la fecha de derecho será en cada año, el primer día del mes en que ingresó; si el ingreso se produce del 16 al último día del mes, la fecha de derecho será el primero del mes siguiente. Cuando existe permiso sin goce de sueldo mayor o igual a 16 días se trasladará la fecha de escalafón. Para los funcionarios en el régimen académico los escalafones adquiridos en la categoría anterior pasan a formar parte del Fondo Consolidado y empieza a ganar escalafones en la nueva categoría.	Régimen administrativo	Se conservarán a partir del 1° de enero de 2020 como montos nominales fijos. El calculo se realiza de la siguiente forma: (Porcentaje del escalafón de la categoría del puesto * la cantidad de escalafones ganados) * (salario base).
	Reglamento al Régimen Académico, artículo 11.	Para los funcionarios del régimen académico, los escalafones adquiridos en la categoría anterior pasan a formar parte del Fondo Consolidado y empieza a ganar escalafones en la nueva categoría.	Régimen académico	Tomando como referencia la publicación realizada el 30 de mayo del 2019 en el BOLETIN JUDICIAL N°100 -ÓRGANO DEL PODER JUDICIAL, no se podrán acumular más escalafones en el Régimen Salarial Académico, rige a partir del mes de junio 2019.
Fondo consolidado	Consejo Universitario, sesión 2398 del 1 de julio de 1977. Universidad de Costa Rica.	Es la suma que reúne todos los escalafones ganados por el funcionario, en puestos o categorías académicas, anteriores a la que posee en la actualidad.	Todos los puestos.	Este es un monto fijo, que cambiaría en el momento que el funcionario cambie de puesto o categoría académica.
Restricción al ejercicio liberal de la profesión				
Incentivo salarial	Base legal	Justificación	Puestos para los que rige	Cálculos
Dedicación exclusiva	Según MEMO-OPES-56-2020 del 9 de marzo de 2020, Medidas de contención del gasto en materia salarial en el CONARE: homologación de pagos al Título III de la Ley N°.9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Consejo Universitario, sesión 3598, artículo 20 del 10-10-89. Acuerdo del CONARE en la sesión 20-2019 del 18/06/2019 art.4, inciso f) sobre las medida de contención de gasto implementado por la Universidad de Costa Rica y oficio OF-OPES-136-2019-D del 14/11/2019 donde se emiten disposiciones operativas.	Con base a la acción de inconstitucionalidad planteada bajo expediente 20-002831-0007-CO y la demanda contencioso administrativa tramitada bajo expediente número 2019-000375-0007-CA, la institución realiza una homologación de la ley. Sobresueldo que recibe el funcionario, en forma adicional al salario normal, por dedicarse en forma exclusiva a laborar para la institución. .	Personal profesional con grado académico de licenciatura o superior, en que se ha acordado otorgarlo.	Se calcula el 25% del salario base de la categoría del funcionario.
Prohibición	Ley 8292 de Control Interno art.14 (funcionarios de la Auditoría Interna). Ley 8422 contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública art.34. Reglamento para la Administración del Régimen de Prohibición del CONARE. Acuerdo del CONARE en la sesión 20-2019 del 18/06/2019 art.4, inciso f) sobre las medida de contención de gasto implementado por la Universidad de Costa Rica y oficio OF-OPES-136-2019-D del 14/11/2019 donde se emiten disposiciones operativas.	Es la retribución económica por la prohibición de ejercer profesiones liberales, según se estipula tanto en la Ley General de Control Interno, así como la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. Por concepto de prohibición el funcionario será retribuido con una compensación económica calculada porcentualmente sobre el monto de su salario base. Esta retribución se otorgará según el grado académico que posea el funcionario y el requisito que exija el Manual de puesto de Cargos por Competencias.	Personal de auditoría interna. Director de OPES, Jefe Sección Administrativa Jefe de Proveeduría.	Se calcula el 65% del salario base de la categoría del funcionario. Rige a partir del 01/07/2019, Régimen de Prohibición del Conare: Por el grado de licenciatura o superior; un porcentaje único del 30% por el salario base. Por el grado de bachillerato, porcentaje único del 15% por el salario base.

Otros incentivos salariales				
Incentivo salarial	Base legal	Justificación	Puestos para los que rige	Cálculos
Cesantía	Artículo 23, y 45 de la Convención Colectiva de Trabajo, Universidad de Costa Rica. Artículo 29 Código de trabajo Conceptos de pago del sistema salarial de la Universidad de Costa Rica, segunda edición , 1994.	Indemnización que recibe el funcionario al término de su relación laboral, producto de un despido con responsabilidad patronal, un cese de funciones por pensión, defunción o por conclusión de nombramientos interinos o de contratos a plazo fijo, cuya duración fue superior a un año.	Todos los puestos.	1-Se determina el promedio de los sueldos de los últimos seis meses o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término, anterior a la fecha en que terminó la relación laboral. 2-No se cuenta el tiempo en que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. 3-El promedio resultan se divide entre 30 para obtener el salario diario. 4-Se aplica la tabla de cesantía que indica el MTSS, para obtener la cantidad de días según los años laborados. 5-Maximo de 12 años. 6-Se multiplica la cantidad de años laborados por la cantidad de días por año que indica la tabla del MTSS y se multiplica por el salario promedio diario.
Incapacidades	Reglamento de Enfermedad y maternidad, C.C.S.S. Conceptos de pago del sistema salarial de la Universidad de Costa Rica, segunda edición , 1994.	Salario que el funcionario deja de percibir durante el periodo en que está incapacitado por enfermedad(C.C.S.S), por cuanto le corresponde recibir como prestación económica, subsidio y no salario.	Todos los puestos.	Durante los tres primero días de la incapacidad de C.C.S.S. no reconoce subsidio, porque que Conare asume el pago completo de esos días. La C.C.S.S. reconoce un subsidio del 60% y Conare el 40% restante, después de los primero 3 días.
Incentivo por Mérito académico	Reglamento de incentivos salariales por gestión y ejecución de proyectos de vinculación universitarios Aprobado en la sesión 35-04 del CONARE del 16 de noviembre del 2004, Art. 1, inciso a. Acuerdo del CONARE en la sesión 20-2019 del 18/06/2019 art.4, inciso f) sobre las medida de contención de gasto implementado por la Universidad de Costa Rica y oficio OF-OPES-136-2019-D del 14/11/2019 donde se emiten disposiciones operativas.	El porcentaje adicional al salario que se concede a un funcionario del régimen administrativo por haber realizado estudios que superan los requisitos académicos que fija el Manual descriptivo de perfiles de cargos para sus funciones siempre y cuando sea atinente a las funciones que realiza según el perfil del cargo	Los profesionales que ocupan puestos cuyo requisito académico es el nivel de licenciatura que ostenten los grados académicos de Maestría o Doctorado.	Se calcula con el porcentaje del grado académico aplicado al sueldo base del funcionario. Porcentajes establecidos: maestría 15% sobre salario base y doctorado 20% sobre salario base.
Incentivos para la investigación	Reglamento de incentivos salariales por gestión y ejecución de proyectos de vinculación universitarios Aprobado en la sesión 35-04 del CONARE del 16 de noviembre del 2004, Art. 1, inciso a.	Incentivo por gestión y ejecución de proyectos de vinculación universitaria.	Personal que cumpla con las condiciones establecidas en el reglamento.	Monto fijo.
Recargo de funciones por Coordinación-Nominal	Según MEMO-OPES-56-2020 del 9 de marzo de 2020, Medidas de contención del gasto en materia salarial en el CONARE: homologación de pagos al Título III de la Ley N°.9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Reglamento Régimen Salarial Académico, artículo 7. Acuerdo de CONARE CNR-464-2016 del 12 de diciembre del 2016, sección no.34-16.	Con base a la acción de inconstitucionalidad planteada bajo expediente 20-002831-0007-CO y la demanda contencioso administrativa tramitada bajo expediente número 2019-000375-0007-CA, la institución realiza una homologación de la ley. Coordinadores de Estado de la Justicia, Estado de la Educación, Hipatia, Estado de la Nación y Estado de la Región u otros que la Dirección de OPES indique. (Rubro salarial otorgado por el Director del PEN al cargo del funcionario y no obedece a un cargo en particular o derecho adquirido): 15%	Personal que cumpla con las condiciones establecidas en el reglamento.	Se conservarán a partir del 1° de enero de 2020 como montos nominales fijos. Se calcula hasta un 15% * (salario base).
Recargo por Dirección-Nominal	Según MEMO-OPES-56-2020 del 9 de marzo de 2020, Medidas de contención del gasto en materia salarial en el CONARE: homologación de pagos al Título III de la Ley N°.9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Reglamento Régimen Salarial Académico, artículo 7. Acuerdo de CONARE CNR-464-2016 del 12 de diciembre del 2016, sección no.34-16.	Con base a la acción de inconstitucionalidad planteada bajo expediente 20-002831-0007-CO y la demanda contencioso administrativa tramitada bajo expediente número 2019-000375-0007-CA, la institución realiza una homologación de la ley. Sobresueldo que recibe las jefaturas por asumir la dirección en un programa o departamento. Sobresueldo que recibe un funcionario por asumir la coordinación de un área. -Director del Programa CENAT y el Programa Estado de la Nación.(Cargos de Confianza) : 30% -Jefes de División, Directores de Laboratorios del CENAT, CNCA, PRIAS, Gestión Ambiental. (Cargos de Confianza): 25%	Para puestos de Jefaturas.	Se conservarán a partir del 1° de enero de 2020 como montos nominales fijos Se calcula de un 25% o 30% * (salario base).
Recargo por funciones administrativas-Nominal	Según MEMO-OPES-56-2020 del 9 de marzo de 2020, Medidas de contención del gasto en materia salarial en el CONARE: homologación de pagos al Título III de la Ley N°.9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Conceptos de pago del sistema salarial de la UCR, Segunda Edición, Diciembre, 1994	Con base a la acción de inconstitucionalidad planteada bajo expediente 20-002831-0007-CO y la demanda contencioso administrativa tramitada bajo expediente número 2019-000375-0007-CA, la institución realiza una homologación de la ley. Sobresueldo que recibe un funcionario por desempeñar funciones adicionales a las que corresponde a su puesto normal.	Personal que cumpla con las condiciones establecidas en el reglamento.	Se conservarán a partir del 1° de enero de 2020 como montos nominales fijos. Se calcula hasta un 15% sobre el salario base del cargo que realiza la actividad de forma titular.
Recargo por jornada especial - Nominal	Según MEMO-OPES-56-2020 del 9 de marzo de 2020, Medidas de contención del gasto en materia salarial en el CONARE: homologación de pagos al Título III de la Ley N°.9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Código de Trabajo, título III, capítulo II	Con base a la acción de inconstitucionalidad planteada bajo expediente 20-002831-0007-CO y la demanda contencioso administrativa tramitada bajo expediente número 2019-000375-0007-CA, la institución realiza una homologación de la ley. Remuneración por laborar en jornada mixta, o que por sus funciones deben laborar más de las horas establecidas por ley, y esto no les sea reconocido en su salario.	Personal de control.	Se conservarán a partir del 1° de enero de 2020 como montos nominales fijos. Se calcula el porcentaje de jornada especial * (salario base + escalafón + fondo consolidado + anualidad).
Remuneración Extraordinaria-Homologada	Según MEMO-OPES-56-2020 del 9 de marzo de 2020, Medidas de contención del gasto en materia salarial en el CONARE: homologación de pagos al Título III de la Ley N°.9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Convenio Marco de Cooperación para el funcionamiento del Programa Estado de la Nación. Acuerdos del CONARE en que asumió el proyecto Estado de la Nación integrándolo a su estructura administrativa.	Con base a la acción de inconstitucionalidad planteada bajo expediente 20-002831-0007-CO y la demanda contencioso administrativa tramitada bajo expediente número 2019-000375-0007-CA, la institución realiza una homologación de la ley. Incentivo para conservar o atraer al servicio de la institución personal que resulte conveniente a los intereses de la Institución.	Corresponde al reconocimiento otorgado al personal de acuerdo a la normativa vigente	Se conservarán a partir del 1° de enero de 2020 como montos nominales fijos. Se calcula hasta un 30% sobre salario base.

Remuneración especial administrativa	Según MEMO-OPES-56-2020 del 9 de marzo de 2020, Medidas de contención del gasto en materia salarial en el CONARE: homologación de pagos al Título III de la Ley N°.9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Conceptos de pago del sistema salarial de la Universidad de Costa Rica, segunda edición , 1994	Con base a la acción de inconstitucionalidad planteada bajo expediente 20-002831-0007-CO y la demanda contencioso administrativa tramitada bajo expediente número 2019-000375-0007-CA, la institución realiza una homologación de la ley. Sobresueldo que recibe un funcionario administrativo para colaborar con la Administración Superior.	Régimen administrativo	Se conservarán a partir del 1° de enero de 2020 como montos nominales fijos. Se calcula hasta un 30% sobre salario base del funcionario.
Sobresueldo	Reglamento Régimen Salarial Académico UCR, artículo 7. Según el acuerdo CNR-464-2016 del 12 diciembre, en la sesión del Consejo Nacional de Rectores 34-16 del 06 de diciembre de 2016, se determinó aprobar la propuesta de homologación y las recomendaciones de estructuras salarial para los cargos de dirección de OPES y los programas de CONARE.	Sobresueldo que recibe un funcionario académico por desempeñar funciones de dirección. Este corresponde a la diferencia salarial del salario base del funcionario, con el salario base del investigador 3.	Para puestos de Director académico.	Salario base del puesto actual menos salario base del investigador 3.
Vacaciones	Código de Trabajo y sus reformas, artículos del 153 al 161. Convención Colectiva de Trabajo, Universidad de Costa Rica.	Descanso anual remunerado que tienen derecho los funcionarios.	Todos los puestos.	1-Se determina el promedio de los sueldos de los últimos seis meses o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término, anterior a la fecha en que terminó la relación laboral. 2-No se cuenta el tiempo en que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. 3-El promedio resultan se divide entre 30 para obtener el salario diario. 4-Se multiplica el salario promedio diario por la cantidad de días de vacaciones.

Observaciones:

1. En el presente año no se han realizado ajustes por costo de vida.
2. De acuerdo al oficio OF-OPES-136-2019-D de la Dirección de Conare, se modifican los siguientes incentivos salariales: dedicación exclusiva, prohibición e Incentivo por mérito académico.

Elaborado por: Alonso González Gamboa
Fecha: 09/09/2024
Departamento de Gestión del Talento Humano

Revisado por: Randy Vargas Mora
Fecha: 09/09/2024
Jefe, Departamento de Gestión del Talento Humano