

GACETA

Instituto Tecnológico de Costa Rica No. 1120

Jueves 06 de julio del 2023

MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanistas y ambientales desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional.

ÍNDICE

Resolución de Rectoría RR-262-2023

Salario de las contrataciones del personal de nuevo ingreso acontecidas a partir del 10 de marzo de 2023.....2

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA RESOLUCIÓN DE RECTORIA RR -262- 2023

En la Rectoría del Instituto Tecnológico de Costa Rica, al ser las nueve horas con veinte minutos del cuatro de julio del año dos mil veintitrés, la suscrita, Ing. María Estrada Sánchez MSc., en mi condición de Rectora del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en uso de las facultades concedidas por el Estatuto Orgánico y demás normativa institucional y nacional, procedo a la aprobación del Salario Global Transitorio, aplicable a las personas trabajadoras de nuevo ingreso contratadas por el Instituto Tecnológico de Costa Rica, en adelante: ITCR, a partir del 10 de marzo de 2023 y, hasta que entre en vigor la Escala de Salario Global Definitiva del Régimen Empleo Superior Universitario (RESU).

RESULTANDO:

Primero: Que la Asamblea Legislativa de Costa Rica aprobó la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635*, promulgada el 3 de diciembre de 2018, la cual introdujo reformas a la *Ley N.º 2166: Ley de Salarios de la Administración Pública*, del 9 de octubre de 1957. De especial importancia el Título III, en donde se incluyeron una serie de normas relacionadas con el empleo público.

Segundo: Que el Título III de la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N.º 9635*, en lo que interesa, instaló cambios en diversos incentivos salariales (anualidades, dedicación exclusiva, carrera profesional, entre otros.), lo cual tuvo un impacto significativo a nivel salarial dentro de la Administración Pública, pero en especial, en las universidades públicas, en donde, a partir de su aplicación, se ha dificultado la atracción y retención de talento humano con la idoneidad requerida.

Tercero: Que, en la actualidad, la Sala Constitucional tiene bajo estudio, la acción de inconstitucionalidad planteada por las personas exrectoras de las universidades públicas, desde el 12 de febrero de 2020, contra diversos artículos del Título III de la Ley No. 9635.

Cuarto: Que, la Sala Constitucional, en la resolución N.º 2021-017098, resolvió las consultas legislativas facultativas, en relación con el *Proyecto de Ley n.º 21 336: Ley Marco de Empleo Público*, e indicó la inconstitucionalidad de varios artículos en cuanto a su aplicación a las universidades públicas, debido a que *“constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía universitaria”*.

Respecto, a la resolución recién citada, la Sala Constitucional, estimó **que las universidades públicas no están sujetas a la rectoría del Sistema General de Empleo Público a cargo del Mideplán**, en *“las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas (...) a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa”*, según lo disponen los artículos 6 y 7 de la *Ley N.º 10 159*. Por lo cual, es de resorte propio de las universidades públicas, llevar a cabo sus procesos de reclutamiento y selección, en aquellos puestos que estimen queden excluidos de la rectoría de Mideplán, por la propia naturaleza del servicio, así como de su alta gerencia.

Es decir, las universidades públicas tenemos la autonomía suficiente, para diseñar las respectivas columnas salariales globales de las personas servidoras públicas que *“desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas”*, y tenemos la potestad de establecer la metodología de evaluación del trabajo bajo un esquema de puntaje según los factores que se consideren para cada puesto. Asimismo, las universidades estatales definirán su propia “familia laboral” con la clasificación de los puestos de trabajo. Por último, la creación de una “Columna salarial global” a partir de la propia metodología de valoración de puestos.

Quinto: Que, la Asamblea Legislativa aprobó, *la Ley Marco de Empleo Público, N°10159*, publicada en La Gaceta N° 46, Alcance Digital N° 50 del 9 de marzo de 2022, que de acuerdo con su transitorio XV, entró a regir doce meses después de su publicación.

Sexto: Que, el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN, se publicó en el Alcance N°39 A LA GACETA N°45, el viernes 10 de marzo de 2023.

Sétimo: Que, mediante oficio CNR-181-2022 del 03 de mayo de 2022, se comunica el acuerdo del Consejo Nacional de Rectores, tomado en la sesión No.13- 2022, celebrada el 26 de abril de 2022, en el que define: *“QUE LA TOTALIDAD DE LOS PUESTOS EXISTENTES EN LAS UNIVERSIDADES Y EL CONARE SE ENCUENTRAN VINCULADOS EN FORMA EXCLUSIVA E INCLUYENTE AL CUMPLIMIENTO DEL PLANES, DE TAL MANERA QUE NINGÚN PUESTO PODRÁ QUEDAR EXCLUIDO DEL SISTEMA DE EMPLEO PÚBLICO UNIVERSITARIO Y SOMETIDO A LA ADMINISTRACIÓN DEL PODER EJECUTIVO.”*

Octavo: Que, el Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 3299, Artículo 7, del 08 de marzo de 2023. Acordó:

“a. Determinar, en relación con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Empleo Público y conforme al Artículo 84 de la Constitución Política, que todas las clases de puestos de trabajo que conforman la estructura ocupacional del Instituto Tecnológico de Costa Rica se encuentran vinculadas con el cumplimiento de las competencias constitucionales otorgadas a esta Institución, por lo que resultan exclusivas y excluyentes en relación con las personas servidoras de otras entidades públicas. En consecuencia, quedan absolutamente excluidas de las regulaciones dictadas por el Mideplan, en resguardo de la independencia constitucionalmente otorgada.

b. Confirmar que el Instituto Tecnológico de Costa Rica está definitivamente excluido de las disposiciones del régimen de empleo público liderado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, por cuanto está facultado para construir sus propias familias de puestos, así establecido en el artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público y de definir su sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esa ley, lo que no impide que, en el marco de su autonomía, pueda sujetarse al Régimen de Empleo Superior Universitario que se construye actualmente.

(...)

Noveno: Que, la Propuesta para la implementación del Salario Global Transitorio, elaborada por Comisión del Régimen Empleo Superior Universitario (RESU) integrada por las direcciones de Recursos Humanos de las cinco universidades públicas y el CONARE, fue presentada a los señores Rectores mediante oficio OF-CDRH-39-2023 del 30 de marzo de 2023.

Décimo: Que, mediante oficio CNR-183-2023 de fecha 13 de abril de 2023, el señor Eduardo Sibaja Arias, Director de OPES CONARE, comunicó a la Comisión (RESU), la aprobación, por parte de los señores Rectores, en sesión de CONARE No.12-2023 celebrada el 11 de abril 2023, de la PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SALARIO GLOBAL TRANSITORIO:

“A. APROBAR LA “PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SALARIO GLOBAL TRANSITORIO EN EL SISTEMA DE RÉGIMEN DE EMPLEO SUPERIOR UNIVERSITARIO (RESU)”, CONTENIDA EN EL DOCUMENTO ADJUNTO.

B. SOLICITAR A LA COMISIÓN DEL RÉGIMEN DE EMPLEO SUPERIOR UNIVERSITARIO HACER UNA PRESENTACIÓN EJECUTIVA AL CONARE AMPLIADO, QUE SE LLEVARÁ A CABO EL MARTES 25 DE ABRIL DE 2023, A LAS 2:00 P.M. EN EL AUDITORIO DEL CONARE.”

Décimo primero: Sobre la implementación del Salario Global Transitorio, la Universidad Nacional, lo efectuó por medio de la resolución **UNA-R-RESO-157-2023**, de fecha 04 de mayo de 2023. Asimismo, la Universidad de Costa Rica, lo implementó mediante la Resolución **R-81-2023**, de fecha 20 de abril de 2023.

Décimo segundo: Mediante oficio R-452-2023, de fecha 06 de junio de 2023, se remitió a AFITEC la propuesta de resolución para la implementación del Salario Global Transitorio en el ITCR, en los términos que señala el artículo 3 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas.

El sindicato por medio del oficio AFITEC-110-2023, de fecha 08 de junio de 2023, dio respuesta a la audiencia dada, en los siguientes términos:

“CONCLUSIONES

La implementación del salario global transitorio en el ITCR contradice lo regulado y vigente en nuestra convención colectiva por cuanto, en la misma se establecen diversos complementos salariales, que lo convierten en términos reales en un salario compuesto, algo que la categoría de salario global establecida en la Ley Marco de Empleo Público no incorpora.

Al determinarse que toda la población trabajadora universitaria es excluyente y exclusiva, no es obligante para el TEC tener que impulsar el modelo de salario global, por lo que su escala salarial puede seguir siendo la misma que actualmente rige en el manual de puestos por competencias.

La Ley Marco de Empleo Público impide cualquier remuneración adicional al salario global, por lo que las repercusiones en el modelo salarial compuesto son graves considerando que el pago de componentes como anualidades, carrera profesional o administrativa, entre otros no se podrían aplicar a partir de la entrada en vigor de la escala salarial definitiva según señala la resolución de rectoría.

AFITEC se opone a la propuesta de resolución presentada en el oficio R-452-2023 porque violenta la Convención Colectiva vigente, al modificar las condiciones salariales de las personas de nuevo ingreso, que dejarían de estar cubiertas por lo establecido en el instrumento convencional, lo que es una violación absoluta de lo que determina nuestra convención colectiva que establece que toda la normativa laboral y salarial señalada en la convención colectiva cubre a la totalidad de la población trabajadora universitaria.

PETITORIA

Conforme a todo lo expuesto, se solicita que se continúe con el esquema de salario compuesto en el TEC con el sustento legal señalado en el presente criterio”.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, el artículo 84 de la Constitución Política de la República de Costa Rica establece que cada una de las instituciones de educación superior universitaria estatal *“goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización*

y *gobierno propios*”, potestades que ejercen también en el ámbito de la organización y gobierno de su propio régimen de empleo.

Segundo: Que, en el emblemático voto 1313-93, la Sala Constitucional sobre la autonomía universitaria, indicó, en sus considerandos:

“VI. - SIGNIFICACION DEL CONCEPTO DE AUTONOMIA - Expuesto lo anterior resulta necesario hacer algunas precisiones. Conforme lo dispone el artículo 84 de la Constitución Política, las Universidades del Estado están dotadas de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. ***Esa autonomía, que ha sido clasificada como especial, es completa y por ésto, distinta de la del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico*** (regulados principalmente en otra parte de la Carta Política: artículos 188 y 190), ***y significa, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, que aquéllas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía***, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado; que pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio. Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, ***y decidir libremente sobre su personal (como ya lo estableció esta Sala en la resolución No.495-92).***” (el resaltado no es original del texto).

Tercero: Que, la *Ley Marco de Empleo Público*, establece en el artículo 2, su ámbito de cobertura:

“ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura. Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único:

- a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.
- b) **El sector público descentralizado institucional conformado por: las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales.**
- c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas”. (El resaltado no es del original).

Cuarto: Que, el artículo 6 de la *Ley de Empleo Público* enuncia, en relación con el Sistema General de Empleo Público, lo siguiente:

ARTÍCULO 6-Creación del Sistema General de Empleo Público. La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). **Se excluye de esta rectoría las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.**

(...)”. (El resaltado no es del original).

Quinto: Que, el artículo 13 de la *Ley General de Empleo Público*, atribuye a los entes públicos con autonomía organizativa la determinación de las familias de puestos propias de dichos entes:

“ARTÍCULO 13- Régimen general de empleo público. Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:

- a) *Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, aní como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.*
- b) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.*
- c) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.*
- d) *Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV.*
- e) *Personas docentes y académicas de la educación técnica.*
- f) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del servicio exterior.*
- g) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza.*

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas”. (El resaltado no es del original).

Sexto: Que, en la *Ley N.º 10 159: Ley Marco de Empleo Público*, del 9 de marzo de 2022, se sustituyó el “salario compuesto” —que consiste en el salario base más incentivos— por un “salario global”, definido en el artículo 5, inciso v), como *“la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley”*.

Sétimo: Que, en el Transitorio III. - del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN, sobre nuevas contrataciones previas a la vigencia de la columna salarial global, se define que:

“Las instituciones fuera del ámbito de rectoría de MIDEPLAN podrán aplicar esta misma medida transitoria de forma análoga, para lo cual, podrán definir sus columnas salariales globales transitorias.”

Octavo: La Rectoría del Instituto Tecnológico de Costa Rica mediante la Resolución RR-67-2023 resuelve:

“Todas las clases de puestos de trabajo que conforman la estructura ocupacional del Instituto Tecnológico de Costa Rica quedan absolutamente excluidas de las regulaciones dictadas por el MIDEPLAN, en resguardo de la autonomía constitucionalmente otorgada.

En esa misma línea, el ITCR se encuentra plenamente facultada para construir sus propias familias de puestos y definir su sistema de remuneración de la función pública.

Asimismo, instruyo al Departamento de Gestión del Talento Humano para que, en el plazo al 31 de marzo 2023, confeccione la escala salarial correspondiente al salario global transitorio aplicable a las nuevas contrataciones en la Institución, a partir de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, el cual regirá hasta la entrada en vigencia del Régimen de Empleo Público Universitario (RESU), con la correspondiente escala salarial aplicable al ITCR.”

Noveno: Que, la Ley Marco de Empleo Público, N°10159, en el artículo 5, define el concepto de **continuidad laboral**, diferenciando entre el personal administrativo y docente, de la siguiente forma:

*“Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, **indicadas en el artículo 2 de esta ley**, para la que se preste el servicio, **sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario**. Para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil y las **personas docentes** de las universidades públicas se establece que la continuidad laboral se considerará **interrumpida el después de un plazo igual o superior a seis meses.**”* (El resaltado no es del original)

Décimo: Que, a pesar de que en el Transitorio III del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN, se estableció como voluntaria la definición y aplicación de una escala de Salario Global Transitorio en las universidades públicas, **lo cierto es que con la entrada en vigor de la Ley (10 de marzo de 2023) quedan imposibilitadas las instituciones para realizar contrataciones de personal “nuevo” con salario compuesto; por lo tanto, se tienen dos opciones:**

- a) No aceptar la posibilidad de implementar un Salario Global Transitorio y esperar a que esté aprobada y publicada la Escala de Salario Global definitiva, para continuar con los procesos de contratación de personal catalogado como “nuevo”.
- b) Aceptar la elaboración de una escala de Salario Global Transitorio mientras se define la Escala Salarial Global definitiva y, de esta manera, poder continuar con las contrataciones de personal “nuevo”.

En el caso específico del ITCR, desde el día 10 de marzo de 2023, el Instituto ha contratado personal “nuevo”, es decir, aquellas personas que, antes de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, no tenían relación laboral con la Administración Pública, por lo que, no es posible pagarles con el salario compuesto, ni tampoco es viable

jurídicamente no retribuir a las personas funcionarias con su salario, hasta la entrada en vigor del Salario Global Definitivo para el RESU.

Décimo primero: La Escala de Salario Global Transitorio, según indica la Ley Marco de Empleo Público, N°10159, únicamente aplica para el personal de **“nuevo ingreso”**, es decir, solamente a aquellas personas *“que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesara su continuidad laboral.”*

Décimo segundo: El artículo 23 del Estatuto Orgánico del ITCR, indica que, el Rector es el funcionario de **más alta jerarquía ejecutiva** del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Asimismo, el artículo 26 de la norma supra citada, establece que son funciones de la persona que ejerce la Rectoría, planear, dirigir y evaluar la ejecución de las labores del Instituto, de acuerdo con las políticas institucionales (inciso a), contratar, promover y separar al personal del Instituto en los casos en que no corresponda a otros órganos, de acuerdo con los reglamentos correspondientes, (inciso ñ), agotar la vía administrativa en materia laboral, (inciso o), ejercer las demás funciones que le otorga este Estatuto Orgánico **o que le delegue el Consejo Institucional** (inciso y).

Décimo tercero: El artículo 18 inciso u) sobre las funciones del Consejo Institucional, señala:

Artículo 18

Son funciones del Consejo Institucional:

(...)

u. Resolver sobre lo no previsto en este Estatuto Orgánico y ejercer otras funciones necesarias para la buena marcha de la Institución no atribuidas a ningún otro órgano. (la negrita es proveída)

Décimo cuarto: El Estatuto Orgánico no define, cual es el órgano competente dentro de la estructura institucional para sancionar el régimen salarial del ITCR, lo anterior, pese a que el artículo 26 de la norma citada, le da al Rector varias competencias en materia laboral, sin embargo, no le da expresamente la función de promulgar el régimen de remuneración en el instituto, pese a que, por interpretación se podría

concluir que corresponde al funcionario de **más alta jerarquía ejecutiva** (artículo 23 del Estatuto Orgánico), la promulgación de esta materia. Debido a lo anterior, siendo que, el artículo 18 inciso u del Estatuto Orgánico, señala que corresponde al Consejo Institucional “resolver sobre lo no previsto en este Estatuto Orgánico y ejercer otras funciones necesarias para la buena marcha de la Institución no atribuidas a ningún otro órgano”, es que se solicita el aval del órgano colegiado con el propósito de que, por medio de resolución de rectoría, se implemente la escala salarial correspondiente al salario global transitorio en el ITCR.

Décimo quinto: Que el Consejo Institucional, mediante acuerdo de la Sesión Extraordinaria Número 3317, artículo 1, del 03 de julio del 2023, aprobó instruir a esta Rectoría para que resuelva con la mayor inmediatez posible, sobre el salario de las contrataciones de personal de nuevo ingreso, acontecidas desde el 10 de marzo del 2023 y hasta que se tenga aprobado un nuevo esquema salarial que opere de forma definitiva.

POR TANTO:

Debido a lo expuesto, resuelvo:

- 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN:** El “Salario Global Transitorio” aprobado en la presente Resolución, se aplicará en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, únicamente a los nombramientos que se realicen de personal de “*nuevo ingreso*”, cuyo proceso de contratación inició el 10 de marzo de 2023 o en una fecha posterior, y hasta que empiece a regir la Escala de Salario Global Definitiva, únicamente para las categorías que se establecerán en el punto ocho del presente por tanto.
- 2. ÁMBITO DE EXCLUSIÓN:** La presente Resolución no será aplicable a aquellas personas que en los últimos doce meses hayan mantenido relación laboral con alguna Institución del Estado. En ese sentido, seguirán siendo remuneradas bajo la estructura de salario compuesto las siguientes:

- 2.a. Las personas trabajadoras que mantienen continuidad laboral según la definición establecida en el artículo 5 de la Ley Marco de Empleo Público, N°10159.
- 2.b. Las personas trabajadoras del ITCR que sean trasladadas, reubicadas, que asciendan o desciendan de puesto, permuten, se les aplique una reasignación salarial, regresen a su puesto en propiedad, soliciten un permiso sin goce de salario, regresen a la Institución una vez finalizado el permiso sin goce de salario, o sean reinstaladas en su puesto por orden de un Juez de la República.
- 2.c. Las personas que participaron en los Concursos de Antecedentes Internos de personal iniciados en una fecha anterior al 10 de marzo de 2023, indistintamente de si han mantenido o no continuidad laboral.
- 2.d. Las personas docentes con estabilidad laboral impropia, contratadas de forma periódica para uno de los diferentes ciclos lectivos que componen el calendario académico institucional.
3. Instruir al Departamento de Gestión de Talento Humano, para que informen a las dependencias que realizan la solicitud de personal cuando así corresponda, que éstas son de “nuevo ingreso” y que serán remuneradas mediante el Salario Global Transitorio.
4. Instruir al Departamento de Gestión de Talento Humano, para que establezca los mecanismos de control que considere necesarios para garantizar que a las personas a contratar se les remunere según el esquema salarial que le corresponda: Salario Compuesto o Salario Global Transitorio.
5. Instruir al Departamento de Gestión de Talento Humano, para que incluya en la publicación de los Concursos de Antecedentes Externos e Internos, que la remuneración correspondiente al puesto a ocupar dependerá de si la persona a contratar clasifica o

no como de “nuevo ingreso” según lo que establece la Ley Marco de Empleo Público.

6. Instruir al Departamento de Gestión de Talento Humano, para que, mediante oficio, comuniquen a las personas de “nuevo ingreso” que sean contratadas con el Salario Global Transitorio, que éste estará vigente hasta que empiece a regir la Escala de Salario Global Definitiva y, a partir de ese momento, se les trasladará de forma automática a esa nueva Escala.
7. Indicar que dentro del Salario Global Transitorio no se contempla el 8,33% correspondiente al Salario Escolar.
8. La remuneración correspondiente al personal docente y de apoyo a la academia se regirá por el siguiente Salario Global Transitorio:

NIVEL	ESTRATO ITCR	PUESTO ITCR	CATEGORÍA ITCR	SALARIO GLOBAL TRANSITORIO	
AUXILIAR	Auxiliar Operativo	Auxiliar Agropecuario(a)	112	Apoyo Universitario (a) E	₡466 944
	Auxiliar Operativo	Conserje	114	Auxiliar Universitario (a) B	₡495 380
ASISTENCIAL	Asistenciales de servicios institucionales	Cocinero (a) Institucional	116	Asistente Universitario (a) B	₡535 804
	Asistenciales de servicios institucionales	Oficial de Seguridad y Vigilancia	117		
	Asistenciales de servicios institucionales	Asistente en Bibliotecología 1			
	Asistencial de Procesos de Apoyo Institucional	Asistente en Servicios Estudiantiles	119		
	Asistenciales de servicios institucionales	Asistente en Servicio a la Persona Usuaria	120		
TÉCNICO	Gestor Técnico	Gestor (a) de Cabina de Comunicación Audiovisual	123	Técnico (a) B	₡646 983
	Gestor Técnico de Apoyo Académico	Técnico (a) de Laboratorio	125	Técnico (a) C	₡679 332
PROFESIONAL	Profesional	Ingeniero (a) o Arquitecto (a)	130	Profesional Universitario (a) A2	₡984 352

NIVEL	ESTRATO ITCR	PUESTO ITCR	CATEGORÍA ITCR	SALARIO GLOBAL TRANSITORIO	
	Profesional	Profesional en Gestión de Rectoría			
	Profesional	Productor (a) Audio Visual			
	Profesional	Profesional en Periodismo			
	Profesional	Asesor (a) Académico (a)			
	Profesional	Trabajador (a) Social			
	Profesional	Ingeniero (a) o Arquitecto (a)			
	Profesional	Profesional en Gestión de Rectoría			
	Profesional	Asesor (a) Académico (a)			
	Profesional	Trabajador (a) Social			
	Profesional	Psicólogo (a) Clínico (a)			
	Profesional	Profesional en Seguridad Laboral			
	Profesional	Ingeniero (a) o Arquitecto (a) Categoría Profesional 2			
	Profesional	Profesional en Gestión de Rectoría Categoría Profesional 2			
	Profesional	Asesor (a) Académico (a) Categoría Profesional 2			
	Profesional	Trabajador (a) Social Categoría Profesional 2			
	Profesional	Psicólogo (a) Clínico (a)			
	Profesional	Profesional en Seguridad Laboral Categoría Profesional 2	132	Profesional Universitario (a) D2	₡1 497 076
	Profesional	Ingeniero (a) o Arquitecto (a) Categoría Profesional 3			
	Profesional	Profesional en Gestión de Rectoría Categoría Profesional 3			
Profesional	Asesor (a) Académico (a) Categoría Profesional 3				

NIVEL	ESTRATO ITCR	PUESTO ITCR	CATEGORÍA ITCR	SALARIO GLOBAL TRANSITORIO	
PROFESOR	Profesional	Trabajador (a) Social Categoría Profesional 3			
	Profesional	Psicólogo (a) Clínico (a)			
	Profesional	Profesional en Seguridad Laboral Categoría Profesional 3			
	Profesional	Ingeniero (a) o Arquitecto (a) Categoría Profesional 4	133	Profesional Universitario (a) E2	₡1 721 638
	Profesional	Profesional en Gestión de Rectoría Categoría Profesional 4			
	Profesional	Asesor (a) Académico (a) Categoría Profesional 4			
	Profesional	Trabajador (a) Social Categoría Profesional 4			
	Profesional	Psicólogo (a) Clínico (a)			
	Profesional	Profesional en Seguridad Laboral Categoría Profesional 4			
	Profesor	Profesor (a)	130	Profesor (a) Bachiller 2	₡984 352
	Profesor	Profesor (a)	130	Profesor (a) Licenciado (a) 2	₡1 091 810
	Profesor	Profesor (a) Adjunto (a)	131	Profesor (a) Adjunto (a) 1	₡1 519 254
	Profesor	Profesor (a) Asociado (a)	132	Profesor (a) Asociado (a) 1	₡2 183 928
	Profesor	Profesor (a) Asociado (a) Jubilado (a)			
Profesor	Profesor (a) Catedrático (a)	133	Profesor (a) Catedrático (a) 1	₡3 412 387	
Profesor	Profesor (a) Catedrático (a) Jubilado				
DIRECTIVO	Directivo Medio	Director (a) de Oficinas Asesoras	130	Director (a) Universitario (a) A2	₡2 749 316
	Directivo Medio	Director (a) de Oficinas Asesoras Categoría Profesional 2	131	Director (a) Universitario (a) B2	₡2 886 781
	Directivo Medio	Director (a) de Oficinas Asesoras Categoría Profesional 3	132	Director (a) Universitario (a) C2	₡3 031 120
	Directivo Medio	Director (a) de Oficinas Asesoras Categoría Profesional 4	133	Director (a) Universitario (a) D2	₡3 182 676

9. Rige a partir de su publicación en La Gaceta Institucional.

En contra de la presente resolución, se pueden interponer los recursos de reposición o reconsideración ante esta Rectoría. El plazo para su presentación es de cinco días hábiles posteriores a la publicación.

Comuníquese

A la Comunidad Institucional a los correos electrónicos: comunidadtec@itcr.ac.cr todos@itcr.ac.cr y todos campusrhn@itcr.ac.cr

A la Ing. Kendy Chacón Víquez, Secretaria General de AFITEC, al correo electrónico: kchacon@itcr.ac.cr y afitec@itcr.ac.cr

A la MSc Silvia Watson Araya, Vicerrectora de Administración, al correo electrónico: swatson@itcr.ac.cr

A la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora del Departamento de Gestión de Talento Humano al correo electrónico hrodriguez@itcr.ac.cr y talentohumano@itcr.ac.cr

**Ing. María Estrada Sánchez. M.Sc.
Rectora
Instituto Tecnológico de Costa Rica**