

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N.º 1372

CELEBRADA EL 22 ABRIL DE 1964



Acta de la Sesión N° 1372¹, extraordinaria, celebrada el día veintidós de abril de mil novecientos sesenta y cuatro, con la presencia del señor Rector, Prof. Carlos Monge, quien preside, del señor Secretario General, Lic. Eugenio Rodríguez; de los señores Decanos: Ing. Luis A. Salas, Prof. John Portuquez, Lic. Claudio Gutiérrez, Lic. Fernando Montero, Dr. Edwin Fischel; de los señores Vice Decanos: Lic. Guillermo Chaverri, Prof. Ramiro Montero, Dr. Rodrigo Gutiérrez, Ing. Walter Sagot.

Estuvo presente el Dr. Bernal Fernández.

ARTICULO 01. Se procede a recibir el juramento de estilo al señor Otto Runnebaum Quirós, Representante Estudiantil de la Facultad de Ciencias y Letras.

ARTICULO 02. Se dio lectura al Artículo XII del Proyecto de Reglamento de Carrera Docente, el cual fue aprobado por unanimidad.

El señor Rector dio lectura al Artículo XIII y manifiesta que ha pensado si en un Reglamento de Carrera Docente debe indicarse la forma de elección del Decano y del Director de Departamento. Considera que este aspecto debe incluirse en un capítulo totalmente diferente y propone que la redacción de este artículo se inicie en la siguiente forma: El Decano y el Director de Departamento deberán tener por lo menos treinta años de edad y el resto en la forma en que aparece en el proyecto.

Manifiesta el Lic. Rodríguez que el punto nuevo que se señala en este Reglamento es que no se podrá prescindir de los requisitos de edad y rango, aún cuando se contara con un número de votos mayor a los dos tercios de quienes deban hacer la elección. El resto del artículo responde a la situación existente.

1 La presente acta no incluye tabla de contenidos

Indica el Dr. Gutiérrez que había hecho una observación en la carta que envió a consideración del Consejo Universitario porque considera que es muy diferente un director de departamento a un decano, aunque en el sentido de administración deberá ser igual. Debe darse cierta estabilidad al director de Departamento para evitar que interfiera la política electoral en su obra puramente administrativa. En la Universidad de Colombia y en las universidades norteamericanas, el jefe de departamento es escogido por el Decano y generalmente consulta con los profesores que integran el Departamento y luego se presenta el nombre del que resultó electo a consideración de la Rectoría y en el caso de las universidades estatales es sometido a la legislación correspondiente. Ha considerado, para obviar el sistema de mecánica electoral, que este cargo debe tenerse como la culminación de la carrera docente, es decir, que el Decano puede escoger como Director de Departamento, entre aquellos que han llegado a una mayoría de edad dentro del escalafón y en esta forma se evita que el Director esté temeroso de ejercer cierta autoridad administrativa por el simple hecho de que perderá popularidad, lo que a la vez significa que perderá la próxima elección. La moción que había presentado tendía a modificar totalmente la estructura y dejarlo como culminación de la carrera docente y a criterio del decano de la Facultad respectiva o que automáticamente el individuo que más puntos posee, que más se distingue o que más años tenga de haber adquirido el rango de profesor, ocupe este cargo durante todo el tiempo que dure su buen desempeño.

Hace uso de la palabra el Dr. Fernández y expresa: "me parece interesante los puntos de vista del Dr. Gutiérrez pero no estoy de acuerdo que se conceda el puesto de director de departamento como una culminación de la carrera docente porque un individuo que en el transcurso de sus labores universitarias se ha distinguido, no necesariamente será el administrador más idóneo. La Comisión consideró, sin embargo, que es deseable que quien ostente el cargo de director de departamento, aún cuando este ejemplo será absurdo, no sea un instructor ni un individuo que no ha conseguido la estabilidad, ni una persona que no haya estado al servicio del departamento por un tiempo prudencial para compenetrarse de las labores que ahí se realizan.

También podría suceder que un individuo que aún no hubiere alcanzado el rango de profesor tenga los dotes de relaciones personales y comprensión, que lo hagan más apto como administrador. En cuanto a la mecánica para elegirlo, como lo ha dicho el señor Rector, éste debería ir aparte del Reglamento de Carrera Docente. Abunda en las razones del Dr. Gutiérrez que se puede encontrar un mecanismo que no presentara las desventajas del actual. Este nombramiento lo podría hacer el decano, pero cuando se nombra a otro decano, el director de

departamento podrá no ser el individuo de mayor confianza de este funcionario; por eso considera que debería ir paralelo el sistema de elección de decano y el de director de departamento. En Estados Unidos lo mantienen en su puesto mientras dure su buen desempeño.

Expresa el Lic. Chaverri que no hay necesidad de cambiar el texto del artículo porque los objetivos que se persiguen se pueden lograr cuando se modifique el Estatuto, que ya está en proceso de revisión. Si se mantiene tal como está, es decir, señalando que el decano y el director de departamento serán elegidos en la forma establecida por el Estatuto Orgánico, debe entonces establecerse esta forma no en este Reglamento, sino en el Estatuto. Sugiere se cambie la palabra “electos” por “nombrados”. Cuando se fije el sistema se debe tomar en cuenta la proposición hecha por el Dr. Gutiérrez. Cuando el nombramiento de director del departamento venga de las facultades tiene necesariamente que ser conocido y ratificado por el Consejo Universitario, por el Claustro Universitario si éste se llegara a crear, o por cualquier otro organismo al que le corresponda y entonces tendrá valor la frase: de los otros requisitos podrá prescindirse cuando así lo acuerden no menos de los dos tercios^{{sic}2} de votos de quienes deban hacer la elección. Por todas estas razones propone que se apruebe el artículo en la forma en que ha sido redactado por la Comisión, cambiando únicamente la palabra “electos” por “nombrados”.

Insiste el señor Rector que en éste Reglamento no debe agregarse nada relacionado con nombramientos, porque si se parte de la base de que el cargo de director de departamento o decano, no es la culminación de la carrera docente, no tiene sentido incluir los nombramientos en un texto de esta naturaleza.

El Lic. Gutiérrez abunda en las razones del señor Rector y propone que se elimine totalmente el artículo porque considera no debe estar incluido en un Reglamento de Carrera Docente, al no ser el cargo de decano o director de departamento, un peldaño del escalafón.

El Consejo acuerda eliminar el artículo XIII y enviar a consideración de la Comisión de Reforma Administrativa las ideas anteriormente expresadas, con el ruego de que las tomen en cuenta cuando modifiquen los artículos relacionados con la elección de decano y director de departamento.

El señor Rector somete a discusión el artículo XIV.

2 Léase correctamente: “terceros”.

En uso de la palabra manifiesta el Lic. Gutiérrez: sería necesario hacer una simplificación a fondo de este artículo porque es extraordinariamente complejo y no se justifica.

En primer lugar se hace un distinguo entre los miembros de la cátedra que son profesores adjuntos o los que son profesores asociados. Considero que se debe asimilar todo, es decir, si en una cátedra existen varios profesores del mismo rango el decano nombrará, por tiempo que dure su buen desempeño, a uno de ellos jefe de cátedra. Si existieren profesores con diferentes categorías será obligación del decano escoger el de mayor rango.

El Consejo acuerda modificar el Artículo XIV en la forma indicada por el Lic. Gutiérrez.

El señor Rector da lectura al Artículo XV.

Al respecto expresa el Lic. Gutiérrez: "hace un tiempo presenté una carta con dos observaciones sobre este Artículo; una se refiere a los sueldos y régimen de pago de los profesores y otra a los de los funcionarios administrativos. Con respecto a los profesores, creo que nuestro sistema de sumas fijas básicas y sumas por antigüedad no es bueno. Conversé largamente con el Dr. Waggoner sobre este asunto y me informó que en la Universidad de Kansas las fijaciones se hacen de acuerdo a los méritos del profesor y a la oferta y demanda de servicios. Todos los años se hacen aumentos y no existe el sistema de quinquenios. Una comisión estudia la labor desarrollada por ellos y si ésta ha sido buena se le concede un aumento y un profesor a quien no se le aumente el sueldo a los dos años se retira de la Universidad por vergüenza y propia dignidad. Nuestro sistema automático de quinquenios no le presta ningún beneficio a la institución, porque tanto al buen profesor como al malo se le aumenta el salario y de esta manera ellos no sienten que la Universidad les está haciendo un reconocimiento y se obliga al profesor a permanecer cinco años sin recibir ningún estímulo. En la carta exponía un sistema que combina la tradición nuestra con el de Kansas, es decir, que para cada categoría se establezca un mínimo y un máximo. Sobre la base del sueldo mínimo de la categoría se contaría el quinquenio o estímulo, de tal manera que el profesor podría llegar a ganar algo más por antigüedad, por eficiencia, por recargo de funciones administrativas y obras publicadas y se nombraría una comisión para que cada año juzgue los méritos de los profesores y señale qué aumento se le otorga dentro del sistema.

Esto podría calcularse de manera que no derogemos lo del quinquenio porque quedaría involucrado al dejar fija y común para todos, el punto de partida para calcularlo que sería el sueldo inferior de la categoría, entonces es muy probable que al buen profesor, el reconocimiento de méritos que se le hiciera, siempre le concedería un sueldo superior al que tendría por el sistema del quinquenio. En el momento en que el profesor llegue al tope, o sea, que ha acumulado un cierto número de méritos, se justifica su promoción a la categoría siguiente. Los márgenes serían los siguientes: el instructor con un sueldo hasta ₡2.000, como profesor adjunto de ₡2.000 hasta ₡3.000, como profesor asociado de ₡3.000 hasta ₡4.000 y profesor de ₡4.000 a ₡6.000. Paralelamente y mientras existan profesores pagados por horas tendríamos los siguientes sueldos: instructor hasta ₡50, profesor adjunto de ₡50 hasta ₡75, profesor asociado de ₡75 hasta ₡100 y profesor hasta ₡150.

Dentro de estas cifras vendrían los porcentajes por mérito, por quinquenio y por administración. De estos tres, dos serían obligatorios o sea el de quinquenio y el de administración.

Esto se hace de manera que el mérito cubra al quinquenio al haberle puesto una base baja y esto no quiere decir que se reducirán los salarios. Reconozco que estos mínimos y máximos pueden no estar muy bien calculados y quizás sea necesario darles más margen. Con relación a los puestos administrativos, debo decir que el sistema que se propone en el reglamento es excelente porque le da más importancia a lo académico que a lo administrativo. Al hacer requisito que un decano sea profesor, es lógico que el decanato sea un recargo a la función de profesor y que gane según su categoría y entonces la idea del porcentaje me parece buena. Esto debe generalizarse e incluirse al Rector y al Secretario General porque es la misma situación y de lo contrario se colocaría a los decanos muy bien desde el punto de vista académico, pero el Rector y el Secretario General aparecerían como gerentes de empresa desvinculados de la carrera docente, lo cual no es conveniente y debería asignársele el salario como un recargo de funciones académicas.

Deseo referirme a otro punto muy importante y es que los norteamericanos pagan a sus profesores de acuerdo con los contratos de nueve meses y después si ellos desean dan lecciones en vacaciones y se reajustan el salario.

No propongo esto para nuestros profesores porque considero que deberíamos ganar durante todo el año, pero creo que sí sería bueno establecer un período de vacaciones mayor, o sea, que nuestros profesores de horas porque actualmente se hace una discriminación muy grave y totalmente injusta.

Los profesores por contrato trabajan once meses y los otros sólo diez.

La única razón de este sistema es histórica y fue el temor que tuvo el Consejo al crear algunos de estos puestos de que se dijera que se pagaban sueldos excesivos y que el período de vacaciones era bastante extenso. Es ilógico que en Costa Rica se tenga un régimen diferente al de otros países y en Europa se dan tres o cuatro meses de absoluta vacación. Por esto considero se debe establecer un sistema que le permita a los profesores de tiempo completo disfrutar de dos meses de vacación. Si esto se considera como base, sirve muy bien para ilustrar la diferencia del funcionario administrativo que trabajaría un mes más y ésta sería la explicación del recargo proporcional que se les adjudica, es decir un 10% sobre el sueldo que corresponde a los directores de departamento, lo cual es perfectamente lógico. A partir del decano habría una especie de "premium" en el porcentaje y se establece un 15% por la mayor responsabilidad que tiene su cargo. En el caso de la Facultad de Ciencias y Letras el salario del Decano siempre ha sido más elevado y en este caso podría determinarse un porcentaje de 20%, el cual se otorgaría también al Secretario General y al Rector un 30%. Si un director de departamento no es reelegido o renuncia, trabajará únicamente un mes menos y por lo tanto ganará de acuerdo con esto y queda siempre en calidad de profesor, con su rango y méritos acumulados y si quiere puede impartir cursos de verano con lo cual reajusta su salario. En el caso de un decano cuando se retira o no es reelegido, en ese momento tiene cierto derecho a solicitar, de parte de las personas encargadas de juzgarlo, un cierto reajuste de méritos por servicios cumplidos a la Universidad de manera que le compense en parte la disminución de sueldos que haya tenido al dejar las funciones. Esto da una gran flexibilidad al sistema y permitiría un fácil tránsito de lo docente a lo administrativo y viceversa y garantizaría que el profesor que es nombrado para un cargo administrativo no abandone su propia carrera como profesor porque sabe que todo su sueldo depende de sus méritos como académico.

Expresa el Dr. Fernández que la idea de la comisión al sugerir un reajuste de 10% para los directores de departamento y 15% para los decanos fue cambiar un sistema que se consideró como inconveniente, es decir, que los decanos pudieran tener una bonificación a su salario ligada al número de clases que tuvieran a su cargo. Esto llevaba implícito cierto grado de tentación a comprometerse a llevar una carga lectiva que no siempre es justificada y por esto se creyó conveniente recompensar las responsabilidades adicionales. En cuanto a la escala de salarios, considera que la idea del Lic. Gutiérrez de reconocer aumentos de acuerdo con los méritos, si esta calificación la hará la Comisión de Cátedra Docente que ya estará saturada de trabajo y más aún con el estudio que deberá hacer de todos los trabajos científicos, tiene la impresión de que no la podrá realizar por falta de

tiempo. La Comisión hizo números en cuanto a los casos que se tendrían que considerar tomando en cuenta que cada año se presentarán solicitudes de profesores que desean ser ascendidos y el trabajo será bastante grande y más aún, si ahora se desea encargarle que cada año haga una evaluación de los méritos de todos los profesores de la Universidad para aumentarles el salario. Por otro lado el reconocimiento que debe hacerse entre los peldaños de instructor a profesor asociado, será un plazo relativamente corto porque son dos años de estancia en el rango de instructor, tres en el de profesor adjunto antes de pasar al de asociado. Donde sí se podría hacer larga la espera es de la categoría de asociado a profesor y aquí se considera de valor un sistema de recalificación. En la comisión se discutió, pero no quedó consignado en el proyecto, la idea de transformar este sistema del aumento quinquenal automático a anual y en lugar de ser el 5% sería de 1% para proveer el estímulo, pero tiene el inconveniente de ser igual tanto para profesores que tengan méritos como para los que no los tengan, pero la diferencia entre estas dos situaciones extremas será que quien no cosecha méritos permanecerá en el mismo rango por muchos años e inclusive si no adquiere inamovilidad perderá su posición en forma definitiva. Quien alcanzare el rango de profesor asociado y por consiguiente ha adquirido inamovilidad, si no progresa en sus méritos no podrá aspirar a la categoría de profesor. La comisión reflexionó sobre esto y se consideró que quien había permanecido tantos años en la Universidad para llegar a ser profesor asociado, era un individuo que había probado ante los demás y ante sí mismo, un cierto valor intrínseco. En cuanto a la escala de salarios desea referirse a las cifras que el Lic. Gutiérrez consigna en la carta que envió. La comisión señaló ϕ 2.600 como base para un instructor porque al menos en la Escuela de Medicina con ese sueldo se comienza y resultan inconvenientes a los ojos del resto de profesores de la Universidad estos parangones. No está de acuerdo se rebaje el sueldo mínimo de los instructores porque en la Facultad de Microbiología por ejemplo, no se podrían atraer elementos buenos si se les ofrece el salario propuesto por el Lic. Gutiérrez. Le parece que el instructor debe iniciarse con no menos de ϕ 2.100 y llevarlo hasta ϕ 2.500.

Expresa el señor Rector que el principio es el que debe tenerse como elemento esencial en la discusión y análisis del problema. Es partidario de que exista un margen entre un mínimo y un máximo por las razones apuntadas por el Lic. Gutiérrez y porque de acuerdo con las conversaciones que ha sostenido en sus visitas a las universidades norteamericanas pudo palpar exactamente el mismo problema. A un seminario que tuvo la oportunidad de asistir y en el cual se

trataron asuntos administrativos, hubo una sesión dedicada especialmente a los salarios y ellos señalan un mínimo y luego no fijan un máximo pero éste va siendo determinado por los casos individuales, Máximo que a veces puede ser el doble del mínimo, según la ley de la oferta y la demanda, de la categoría y de la eficiencia del individuo, de tal manera que considera el principio éste bueno, sobre todo porque no es lógico que el aumento sea homogéneo y esto significa que no se está estimulando el mejoramiento y perfeccionamiento de los profesores.

El problema se vuelve complejo cuando se señale el método que se va a seguir. Si se otorga a la Comisión de Carrera Docente todo el procedimiento no tendrá tiempo para realizar la labor que se le encomiende y se puede pensar en otro sistema. Para poder determinar el salario anual o bi-anual para que un profesor pueda recibir un sueldo mejor por méritos, por eficiencia, por publicaciones, se originará en primer lugar en informes y evaluaciones que los directores de departamento y el decano deberán rendir sobre su personal. En la enseñanza primaria por ejemplo, se da una calificación a los maestros y la ley fija exactamente el aumento que se debe dar de acuerdo con el resultado de la calificación. En primer lugar el decano o director de departamento, rendirán un informe como lo señaló anteriormente y éste debe pasarse a un Departamento de Personal muy bien organizado o una comisión integrada para estos efectos. Si estos aumentos adicionales se concedieran mediante una reglamentación que automáticamente se aplica, no existirá mucha dificultad. Le parece conveniente pues que debe señalarse un mínimo y un máximo y el del instructor debería ser de ₡2.100 hasta ₡2.600, el de profesor adjunto de ₡2.600 hasta ₡3.000 y así sucesivamente.

El Dr. Gutiérrez se pronuncia en el sentido de que se mantenga la recomendación de la Comisión que redactó el proyecto, porque si bien es cierto que el Lic. Gutiérrez ha hecho su exposición con gran acierto, realmente en Norteamérica el hecho de que se pague más o menos a un profesor obedece no a premiarlo, sino a la ley de la oferta y la demanda y para que no se vaya a trabajar a otra universidad. Prueba de ello es lo que sucede en las Escuelas de Medicina que hay siempre descontento entre los profesores de ciencias básicas por la diferencia tan grande en el salario a favor de los profesores del área clínica. En Norteamérica la práctica médica es muy bien retribuida y para poder tener un profesor de tiempo completo de esta área es necesario pagarle un sueldo mayor cuatro y cinco veces que el que devenga un profesor del área de ciencias básicas. En Costa Rica se ve muy claramente la competencia que ofrecen a la Universidad algunas instituciones como el Seguro Social, que en este momento está pagando en el caso de un instructor ₡2.600 mensuales y el Seguro ₡3.200, a razón de

¢400 hora y estas diferencias de salarios no existen únicamente para los médicos sino también para los microbiólogos, los farmacéuticos y los odontólogos.

El sistema que se ha propuesto de aumento para los profesores que así lo merecen es muy espinoso, principalmente por razones presupuestarias porque si se hace un aumento a algunos profesores en un año y hay otros que así lo merecen también, no se les da por falta de dinero, esto producirá un descontento general bien justificado. Debe tomarse en cuenta que todos los años se presentará un número grande de solicitudes de aumento y si el presupuesto no alcanza, lo más lógico es que la comisión establezca alguna norma, ya sea, por número de hijos, por la fecha en que hicieron la solicitud o por orden de prioridades.

Para obviar el descontento general que el sistema provocará recomienda que se mantenga la redacción del artículo tal y como lo ha presentado la comisión y que se establezcan premios o bonos anuales o la política muy necesaria en la Universidad y es la asistencia a congresos que sería una forma de estimular que el profesor esté saliendo al extranjero a presentar sus trabajos y si éstos son aceptados en los congresos significa que son buenos y entonces como premio se le puede pagar el pasaje de ida y regreso y la semana que permanezca en la ciudad donde lo presentará. También puede establecerse otro premio que es el año sabático el cual considera muy importante para mantener la Universidad en contacto con el avance de la ciencia y del arte en otros países. Si un individuo, ya sea en la categoría de profesor adjunto, de profesor asociado o de profesor y después de seis años ha demostrado ampliamente su capacidad e idoneidad, no sería tan complicado que una comisión le autorice el separarse de su cargo con goce de sueldo y le pague los pasajes para que se traslade a otra universidad a trabajar un año y tratar de intercambiar sus conocimientos y los de sus compañeros.

Manifiesta el Ing. Sagot que la idea del Lic. Gutiérrez es bastante clara y es conveniente que exista cierta flexibilidad. En el Magisterio este sistema ha existido y no ha habido problemas aunque es posible que haya habido favoritismo. Sugiere que no se pongan las cifras en colones sino una base y sobre ésta un porcentaje; se puede decir que el instructor tendrá un sueldo base que se determinará de acuerdo con las condiciones económicas de la Universidad y para el profesor adjunto, si se desea flexibilidad, se pondrá sobre la base de 20 al 40%, el de asociado del 40 al 80% y el otro del 80 al 120%, todo esto sobre el salario base del instructor. Estos mismos porcentajes se pueden aplicar a los sueldos por horas y quedarán muy similares a los indicados por el Lic. Gutiérrez, es decir con una base de ¢60, de 72 a 80, de 80 a 108, de 108 a 132. Si se desvalorizara la

moneda sería también otro problema que se presentaría. Lo que se ha señalado sobre la oferta y la demanda es cierto que existe y a algunos profesores si no se les pagan salarios altísimos no trabajan con la Universidad y muchas veces son los únicos que existen para tal o cual asignatura. Lo lógico sería, repite, hablar de bases, de porcentajes sobre estas bases, y pensar que la flexibilidad debe establecerse.

Expresa el Lic. Gutiérrez: el Dr. Gutiérrez hizo una afirmación a propósito del carácter no competitivo de la Universidad de Costa Rica y lo considera muy difícil de mantener de acuerdo con la evidencia de los hechos.

Se han estado perdiendo muchos profesores desde hace varios años, sea porque se van a otras universidades o porque el Estado y las empresas privadas los contratan. Hacer diferencia entre estímulo y deseo de que no se vaya, no encuentra que se justifique porque el subir el sueldo para no perderlo es el estímulo precisamente que se necesita para que no deje la Universidad. Deben fijarse en lo astuto que es este arreglo porque no se le sube el salario al profesor que se desea se retire, es decir, reconoce que existe una tendencia absorbente contra los profesores de la Universidad.

Muchas veces un profesor que no es muy apto para la enseñanza que se imparte en esta Institución será magnífico como gerente de una empresa o inclusive como profesor de otra universidad que no es de la altura de la nuestra y debe recordarse que la integración centroamericana está progresando y ya se han tenido casos de profesores que son solicitados por otras universidades y se les permite que se vayan lo cual indica que no son muy necesarios.

No es que se esté despidiendo a nadie, sino simplemente se dejan en libertad de irse, lo cual es fantástico. Con referencia a la evaluación que deberá hacerse es lógicamente un problema difícil y si fuera imposible hacerlo entonces no se podría establecer el escalafón. El argumento del trabajo sí me parece que es válido porque sería demasiado para una misma comisión y debe pensarse en la integración de otra. Realmente debemos darnos cuenta que este trabajo se ha estado haciendo en la Comisión de Presupuesto aunque tal vez no tan técnicamente. Por otra parte, lo del margen no es nuevo porque actualmente el salario del profesor de tiempo completo es de ₡2.600 y el sueldo tope que es de ₡3.150. Lo que se propone sería generalizar este principio y reglamentarlo. El asunto de los méritos se puede también reglamentar bastante bien desde luego dejando algo de arbitrios de los miembros de la Comisión, pero podrá limitarse mucho esa libertad con una serie de reglas que la misma Comisión podría ir señalando en el transcurso del tiempo. Este sería el mismo tipo de trabajo que hace el Patronato de Becas para conferir una beca. El sistema de los premios lo

considera mucho más complicado que éste y no eliminaría el principio de libertad. Con respecto a los números, considera que el sueldo base del instructor no debe ser tan alto como se ha propuesto, porque por ejemplo en la Facultad de Ciencias y Letras algunos profesores adjuntos ganan ₡1.500 y de hecho son instructores, otros ganan ₡1.800 y algunos hasta ₡2.000. Sugiero que se fijen los salarios de ₡1.600 a ₡2.400, que pagado por horas correspondería a ₡40 y a ₡60. Estamos pagando ₡70 por hora al profesor titular debe por lo tanto asignarse algo parecido al profesor adjunto, o sea de ₡2.400 a ₡3.200, al profesor asociado de ₡3.200 a ₡4.000, o sea de ₡80 a ₡100 la hora y finalmente de ₡4.000 a ₡6.000 al profesor. Concreto mi moción en el sentido de que se establezca la flexibilidad y que se paguen los salarios en la forma anteriormente señalada.

(Ingresa a la Sala de Sesiones a las veintiún horas el Dr. Fischel).

Manifiesta el Prof. Montero que con referencia a la calificación de los maestros, el director de la escuela y el inspector deben ser quienes los califiquen. Para poder ganar ₡50 más deben tener diez excelentes, o sea, diez años porque se otorga un excelente por año, y tiene que ser en forma consecutiva. Está de acuerdo con la proposición que ha hecho el Ing. Sagot porque le parece interesante que aún dentro de los términos que fija el Lic. Gutiérrez, se pueden incluir los porcentajes correspondientes para evitar lo que muy bien señala don Walter del peligro de que la moneda cambie. Es interesante lo que señala el Dr. Gutiérrez en el sentido de estimular al profesor para que realice estudios en el extranjero, que asista a congresos porque en esta forma el profesor considera que tiene méritos para poder competir con otras notabilidades en el campo en que trabaja o investiga. También debe considerarse que el problema de la comisión es grande y deben fijarse muy bien las normas que se seguirán a la hora de hacer la calificación para evitar resentimientos de parte de los profesores que no fueron ascendidos.

Expresa el señor Rector que se mantiene de acuerdo con la flexibilidad porque es más justa y este sistema podría presentar dudas únicamente por el método que se siga para determinar en qué momento se otorgará una suma adicional al profesor. Considera que en la Universidad de Costa Rica se está alcanzando una cierta madurez y puede perfectamente establecerse una reglamentación adecuada. El hecho de que se fije en ₡6.000 el sueldo máximo de un profesor, no significa que todos devengarán este salario, sino que de ₡4.000 se partirá hacia una serie de aumentos progresivos de acuerdo con las condiciones, características y la labor que desempeñe. Operará el sistema de porcentajes si se dice que sobre un mínimo se aplicarán ciertos porcentajes, pero la reglamentación será menos compleja si se hace a base de mínimos y máximos.

Explica el Ing. Sagot que el porcentaje no será sobre el mínimo sino sobre la base.

Al respecto consulta el Lic. Gutiérrez qué ventaja se logrará al poner porcentajes en lugar de los números?³.

Manifiesta el Ing. Sagot que será una cifra y la base se determinará oportunamente de acuerdo con las condiciones de la Universidad.

Opina el Lic. Gutiérrez que se fije ya y que si debe cambiarse en el futuro, entonces así se hará.

Expresa el Ing. Sagot que es más lógico hablar de porcentajes y no de cifras, es decir, es más general o universal.

Indica el Dr. Fernández que para la mayoría de los profesores es más fácil comprender las cifras directas.

Agrega el Ing. Sagot que desde el punto de vista de política universitaria no es conveniente poner cifras porque pueden incluso criticar a la Universidad en la prensa nacional porque los periodistas interpretarán que todos los profesores devengarán un salario de ϕ 6.000 porque éste se menciona en el reglamento y ellos no estarán enterados de los requisitos que deben llenarse para llegar a ganar esa suma.

Señala el Lic. Chaverri que la proposición del Lic. Gutiérrez es muy interesante y hasta donde puede captar los detalles está de acuerdo, pero considera que debería establecerse una división entre las diferentes categorías, o sea, que podría existir la posibilidad de un instructor y un profesor adjunto ganando igual, el instructor con el máximo y el adjunto con el mínimo, esto no es conveniente porque no habrá estímulo y debe haber una diferencia al menos de ϕ 100 que implique el cambio de categoría.

El último argumento que dio el Ing. Sagot es muy bueno y opina que se ponga en porcentajes y a la hora de publicar el reglamento se traduce para los profesores. Es preferible poner números porque se trata de un reglamento y no de un estatuto e incluir los porcentajes. También debe tomarse en cuenta, en relación con la moción del Lic. Gutiérrez, que la calificación pueda solicitarse una vez al año y que se establezca una fecha límite para hacerlo de manera que se pueda calcular el presupuesto. La moción es buena y parece que hay consenso en el Consejo pero no está concreta y propone que se apruebe en principio y se le encargue que presente una redacción con todos los detalles para ser considerada en la próxima sesión y que los detalles incluyan las normas que el comité de calificación deberá seguir y que sean tan específicas que el aumento sea casi automático y que se diga también quién calificará a los miembros de la comisión.

3 Se incluye únicamente el cierre del signo interrogación.

Comenta el Lic. Gutiérrez que estos últimos detalles a que se refiere el Lic. Chaverri no pueden incluirse en este Reglamento por ser de Carrera Docente y se podría establecer un Reglamento de Aumentos de Salario.

Interviene nuevamente el Lic. Chaverri y manifiesta que debe decirse entonces que este aspecto será calificado por una Comisión de Aumentos de Salario. Considera que la moción podría aprobarse más fácilmente si el Lic. Gutiérrez la envía a consideración de los miembros del Consejo en forma poligrafiada.

Manifiesta el señor Rector que el Consejo debe pronunciarse sobre lo siguiente: la comisión presenta un plan a la par del cual el Lic. Gutiérrez ha presentado una moción, que es el principio de la flexibilidad y para cumplirlo se establecen los mínimos y los máximos. Someterá a votación esta moción y si estuvieren de acuerdo se entraría luego a determinar las cifras y luego una votación para que se nombre una comisión que estudie y determine los aumentos de salario de los profesores. Consulta el Lic. Gutiérrez si en la primera moción ¿no se podría considerar implicado el nombramiento de la comisión?.

Sobre el particular señala el señor Rector que efectivamente puede formularse la moción en esa forma.

Manifiesta el Lic. Gutiérrez que si la moción se aprueba, significará que la comisión se integra para dar flexibilidad a los mínimos y a los máximos y será necesario establecer una reglamentación para que ellos la apliquen.

Votan a favor de la moción: Ing. Salas, Prof. Portuguez, Lic. Gutiérrez, Lic. Chaverri, Prof. Montero, Ing. Sagot, Lic. Montero Gei, Lic. Rodríguez, señor Rector.

Vota en contra el Dr. Gutiérrez y se abstiene el Dr. Fischel.

En relación con las cifras que deben establecerse manifiesta el Lic. Gutiérrez que propone independientemente del lenguaje en que se escriba, tomar como punto de partida lo que se ha estado pagando a los instructores que es de ¢40 a ¢60 la hora, o sea un salario de ¢1.600 a ¢2.400, que sería la base, el profesor adjunto por horas de ¢60 a ¢80. Desea advertir que el traslapo a que se refería el Lic. Chaverri es inevitable porque a un profesor probablemente se le ascenderá antes de que llegue al máximo y si ha llegado al tope sin que se le haya ascendido significa que no ocupará otro rango superior. El salario del profesor adjunto será entonces de ¢2.400 a ¢3.200, que es la suma más o menos que se paga ahora al profesor asociado y como el inicio en el escalafón debe significar un estímulo para todos los profesores debe haber un aumento notorio. El profesor asociado ganará de ¢3.200 a ¢4.000 y el profesor de ¢4.000 a ¢6.000.

Como estas cifras deben ser estudiadas con mayor detenimiento se acuerda proceder a su discusión en la sesión que se celebrará la próxima semana.

Indica el Dr. Fernández que cuando se elaboró este reglamento se consideraron dos tipos de incentivos: uno el de rango y otro el de remuneración. Considera que la flexibilidad que se ha establecido en principio, deberá aplicarse para situaciones de área y no de un individuo. Qué estímulo tendrá una persona cuyo salario difiere únicamente en ¢100 al de un profesor ordinario? Hará un esfuerzo extraordinario para superarse? Desea dejar este pensamiento en la mente de los compañeros para que lo analicen.

Se levanta la sesión a las veintiún horas y treinta minutos

Rector

Secretario General

NOTA: Esta es una copia del Acta original manuscrita, tomo 54, encontrándose no foliado, mismo que esta disponible en la Unidad de Información del Centro de Información y Servicios Técnicos, (CIST), del Consejo Universitario.