

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N.º 1881
CELEBRADA EL 09 DE MARZO DE 1972



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

ACTA N.º 1881
09 de marzo de 1972

ACTA EXTRAORDINARIA PARA SER REVISADA
POR EL
CONSEJO UNIVERSITARIO

Departamento de Publicaciones
33969

ACTA DE LA SESIÓN N.º 1881¹

09 de marzo de 1972

CONTIENE:

Artículo		Página
1.-	<u>Reajuste de sueldos para los profesores universitarios. Acuerdos que al efecto se toman.</u>	3
2.-	<u>Se inicia el análisis de “Plan de Clasificación de puestos para e personal administrativo.</u>	11
3.-	<u>FEUCR. Informa sobre la reacción por parte del estudiantado, en relación con el aumento de derechos de matrícula y de laboratorio.</u>	18

¹ La presente acta puede presentar algunos errores ortográficos u omisión de letras. Se respeta la transcripción original.

Acta de la sesión N° 1881, extraordinaria, efectuada por el Consejo Universitario el día nueve de marzo de mil novecientos setenta y dos, a las ocho horas con treinta y cinco minutos. Con asistencia del señor Rector, Lic. Eugenio Rodríguez Vega, quien preside; del señor Secretario General, Lic. Ismael Antonio Vargas Bonilla; de los señores Decanos Ing. Alvaro Cordero, Prof. John Portuguez, Lic. José Manuel Salazar Navarrete, Dr. Sherman Thomas, Licda. Maria Eugenia Dengo de Vargas, Lic. Oscar Ramírez, Dr. Rodrigo Gutiérrez, Ing. Walter Sagot, Dr. Oscar Vargas Méndez; del señor Vice Decano Dr. Víctor Ml. Arroyo, del señor José Luis Valenciano, Representante Estudiantil; del Lic. Carlos A. Caamaño, Director Administrativo, y Lic. Víctor Sagot, Auditor.

Asiste como invitado especial el señor Gildo Francisco Alvarado, Director de la Oficina de Personal, así como tres colaboradores de esa dependencia.

ARTÍCULO 01.

El señor Rector recuerda que la sesión del martes pasado se dedicó, casi en su totalidad, a la discusión de un posible reajuste de sueldo, para los profesores universitarios; se hicieron algunas observaciones de importancia, una en cuanto a los salarios de los Instructores, ya que existe la preocupación de que al mejorar el nivel de los mismos se repercute en los otros niveles. También se plantearon temores acerca del salario mínimo pues se consideró que si se establece la base (o sueldo de los Instructores) en un nivel igual al salario mínimo, eso podría plantear algunos problemas, sobre todo si se considera que este año habrá un reajuste -a nivel nacional-, en ese reglón. El Dr. Gutiérrez planteó también otro aspecto de la situación, en lo que se refiere al salario mínimo de los médicos y sugirió que se aplicara el mismo únicamente a los profesores de Ciencias Básicas. Se reunió ayer con la misma Comisión que presentó el plan analizado en esa ocasión, específicamente con los profesores que participaron en ella en representación del resto de los funcionarios docentes del Claustro (Dr. Guillermo Chaverri, Ing. José Francisco Carvajal y el Lic. Manuel Francisco Umaña); les planteó la fórmula alternativa acordada al final de la sesión en referencia, e incluso les señaló las dudas o preocupaciones de este Alto Cuerpo en cuanto al sobresueldo que se recomendaba para los Instructores. Recuerda también que se había recomendado que a los Instructores no se les modificara el sueldo -para dejar igual la base de Carrera Docente- y que, por el contrario, se les hiciera el reconocimiento de un sobresueldo. Insistió sobre el punto, en especial, con el Lic. Umaña- profesor de

Derecho Laboral de la Facultad de Derecho- quien consideró que desde su punto de vista, no había problema alguno y que perfectamente podía hacerse ese reconocimiento en las acciones de personal, y como una partida separada, al igual que se hacen por razones puramente automáticas y que no forman parte del sueldo base, para las escalas de salarios. En el curso de la discusión, el Dr. Guillermo Chaverri, presentó una idea que a todos pareció buena y que consiste en modificar el Reglamento de Carrera Docente en su artículo 14. Actualmente, éste dice que la base sería el sueldo del instructor, de manera que podría decirse que la base en Carrera Docente será de ¢2640.00 (salario mínimo profesional). En tal forma, no se presenta problema en que el sueldo de los Instructores se mejorará, puesto que la base de referencia ya no va a ser esa. Se señaló que cualquiera de las dos posibilidades es factible; que el trámite de sobresueldo podría complicar las acciones de personal y al final, se concluyó que cualquiera de las dos formas es posible, aclarando que el sobresueldo en referencia, desde el punto de vista laboral, no tiene peligro alguno. Además, hizo notar lo siguiente: tal como están las cosas ahora, cualquier profesor universitario podría plantear un juicio laboral pidiendo que se calcule su sueldo con base en el mínimo profesional y no se ve cómo en el futuro, si se mejoran ahora las cosas, podría presentarse una situación de este tipo. Presentaron también la moción que no se votó, consistente en crear una nueva categoría y hacer el cálculo con base en ¢2.420.00. El señor Auditor hizo los cálculos necesarios y dedujo que un plan como éste significa la misma cantidad de dinero que el plan propuesto originalmente. Hablaron de un posible tope en los sueldos de los catedráticos asociados y catedráticos, y lógicamente se opusieron, pues consideran que en los cálculos hechos, el sueldo máximo que podría devengar un Catedrático, el año entrante, sería de unos ¢6.700 (caso máximo y poco común pues corresponde a un Catedrático con 30 años de servicio). Este es el resultado de la reunión a que hizo referencia al principio de su intervención. Aunque el punto se decidiera de primero, quedan otros planteados como el de los profesores extraordinarios –citado por el señor Decano de la Facultad de Farmacia- y la aplicación del salario mínimo para los funcionarios de ciencias básicas en Medicina. Entre paréntesis, informa que en la reunión se mencionó la discriminación que se crearía si se paga dentro de una misma cátedra, salario diferente a los médicos.

Señala por último el señor Rector que aparte de estos puntos, él se refirió al pago de horas adicionales para los profesores de tiempo completo, en casos de inopia a juicio de la Comisión Especial del Consejo Universitario. Hay ya varias

solicitudes presentadas; los mismos integrantes de la Comisión opinaron que si se aumentan los salarios, quizá ya ese pago no se justifique, pero en todo caso quedará el asunto a juicio, o de la Comisión Especial referida o del Consejo Universitario, en última instancia.

El Lic. Oscar Ramírez pide disculpas por salirse un poco del tema y se refiere al no pago de horas adicionales para los profesores de tiempo completo (a que acaba de hacer mención el señor Rector), para manifestar que quizá eso sea correcto si se toman en cuenta las obligaciones de dichos funcionarios, pero no deben olvidarse las necesidades de cada unidad académica. Supongan que un profesor dice que no imparte la lección si no se la pagan; a quién nombrarían para que lo supla?². Ese es el problema fundamental y la razón de que ahora tengan gente especializándose en el extranjero para que cuando regresen, se encarguen de las cátedras en que hay mayor inopia de profesionales.

El Dr. Oscar Vargas Méndez pregunta si no sería más fácil aceptar la salida propuesta en la sesión anterior, en el sentido de nombrar Instructores 1 y 2, asignando para el primero el salario base de ₡2.640.00 mientras que el segundo tendría ₡200.00 de sobresueldo. Así se evitarían problemas con el servicio civil, en cuanto a problemas laborales se refiere.

El señor Secretario General responde que esa propuesta también trae complicaciones porque todo lo que sea aumentar categorías, al final resulta en complicaciones. La fórmula sugerida ahora por la Comisión simplifica el asunto porque el sueldo base de los Instructores ya no va a ser el punto de partida sino que será el salario mínimo que fija el Consejo Nacional de salarios para los profesionales. Si eso es así, a los Instructores se les puede dar el trato que el Consejo Universitario desee (es cuestión de darle el nombre a la compensación) pero no se implica al Instructor como punto de referencia, que es lo que ha estado complicando la cuestión. Para soslayar cualquier problema, insiste, lo que cabe es no hacer referencia a los Instructores sino al salario mínimo Profesional. En otras palabras, queda el salario mínimo como base, pero sin referirlo a ninguna categoría.

En cuanto a una pregunta del señor Decano de la Facultad de Farmacia, acerca de los Instructores con título, el señor Secretario General agrega que ese es otro

2 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

punto. Queda los que han sido llamados hasta ahora “Instructores no graduados”; eso es algo diferente que incluso debe eliminarse de la nomenclatura. La Carrera Docente debe comprender sólo las categorías que le son propias; es un error del Reglamento hablar de Asistentes y poner entre paréntesis, “no pertenece a Carrera Docente”. Siendo así, para qué los incluye?³ De manera que el Instructor debe partir de la Licenciatura, como bien se dijo en la reunión de la Comisión mencionada, pues es en esa categoría donde se comienzan a ganar las escalas. Y para los no graduados, habría que dejar un status transitorio que se manejaría administrativamente, a través de acciones de personal; incluso se le podría llamar “Profesores Interinos” u otro cualquiera, pero insiste en que debe eliminarse del Reglamento de Carrera Docente la palabra “asistentes” e “Instructor” sin graduación. En ese sentido, la solución parece más simple que la propuesta por el Lic. Salazar Navarrete porque él involucra a dos tipos de Instructores lo que constituye una serie de grados que sí podrían complicar toda la estructura.

El Ing. Walter Sagot entiende que si se hace un cambio en la base, se afecta a las categorías superiores, la parte referente a los porcentajes de aumento debe cambiarse pero se podría hacer para un nuevo funcionario, no para los que ya existen en la Universidad. Imagina que si la Universidad estudiara un nuevo Reglamento en la parte de salarios, para aplicar a los nuevos profesores, con una escala diferente y una redacción más fácil de entender, se daría oportunidad a quienes actualmente están en el régimen de Carrera Docente para que voluntariamente se acojan al nuevo plan. En tal forma se podría solucionar todo; además, la Universidad no es la misma de hace cinco años; hay una gran cantidad de profesores, profesiones con salarios mínimos diferentes, etc. y quizá estén comprando un problema grave. Sugiere, por lo tanto, que se varíen las escalas, incluso las de porcentajes; así no se tocará el aspecto legal de quienes ya están establecidos sino que tendrán un Reglamento completamente aparte de lo que hasta ahora existe.

El señor Rector interrumpe al señor Decano de la Facultad de Ingeniería para señalar que en el punto quinto de la propuesta que presentara en la sesión anterior, se dice que “se estudiará una disminución en los porcentajes señalados en el artículo 14 del Reglamento de Carrera Docente, de manera que afecte a los profesores que a partir de ahora entren al sistema”; si se completa esta idea con la expresada por el

3 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

Ing. Sagot, se podría agregar otra frase que diga “y a los que voluntariamente opte por el nuevo sistema”.

El Ing. Walter Sagot señala que en esa forma no se tendrán implicaciones laborales en lo que se refiere a los casos ya establecidos.

El Dr. Rodrigo Gutiérrez insiste en que el problema es serio; tiene en sus manos una solicitud hecha por los farmacéuticos en la que se señala que el salario mínimo pagado por Instituciones como el Seguro Social, para comenzar, es de ₡3.416.00; en contraposición la Universidad otorgaría ₡2.640.00. Por otra parte la Universidad paga a quienes trabajan como microbiólogos en el Claustro, ₡3.200.00 mensuales, y a los médicos que laboran como tales, ₡4.200.00. Eso significa que la propia Institución está propiciando la forma de que cada día sean menos quienes deseen dedicarse a la docencia, excepto aquellos que sean rechazados por todos los demás sistemas. De manera que el asunto debe analizarse cuidadosamente.

El señor Rector manifiesta que de acuerdo con el plan, los Instructores quedarían en condiciones superiores a los farmacéuticos, microbiólogos y médicos, en ese orden ascendente de sueldos. Pero un profesor adjunto podría ganar, el año entrante (con seis o siete años de servicio)...₡3.495.00. Las tablas son mucho más generosas para iniciarse pero al terminar los años de servicio, se llega a sumas inferiores en comparación con las actuales.

El Dr. Sherman Thomas observa lo mismo que señaló el señor Decano de la Facultad de Medicina, pero considera que aún con todo ese razonamiento, tienen que aumentar el sueldo de reclutamiento para la Universidad de Costa Rica. En todo caso, y aún cuando se resuelva lo referente a sueldos, es imprescindible reformar el Reglamento de Carrera Docente.

El señor Rector informa que según le comunicó el Lic. Umaña, el proyecto de reforma del Reglamento de Carrera Docente está terminado, de manera que en una próxima sesión lo podrán analizar en este claustro.

El Dr. Rodrigo Gutiérrez insiste una vez más en la necesidad de que el aumento sea uniforme pues él más que nadie está en contra de las discriminaciones dentro de la Universidad.

El Dr. Sherman Thomas se refiere a un aspecto que no han tomado en cuenta y que en el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias y Letras se trajo a colación: tal es, el pago que en especie se podría otorgar al profesor universitario; como ejemplo, cita la gratuidad de matrícula para los hijos de funcionarios docentes, atención médica a domicilio, etc. Si bien es cierto que ya existen algunos, quizá podría analizarse la forma de incrementar tal práctica, ello por cuanto la Universidad de Costa Rica-como todos saben y tantas veces se ha dicho- no puede competir con los salarios que se pagan fuera de ella.

El señor Rector, antes de someter a votación las propuestas discutidas, señala que en una sesión posterior tendrán que analizar el caso de los profesores extraordinarios.

El Lic. Oscar A. Ramírez manifiesta una vez más la necesidad que tienen algunas Facultades de nombrar profesores extraordinarios, para ofrecer salarios mejores como incentivo en el caso de inopia de funcionarios en determinadas especialidades. Si ahora se aumenta la base del Instructor, éstos funcionarios quedarán ganando casi lo mismo que los profesores Extraordinarios, razón por la cual debe analizarse nuevamente el asunto, para ver si es posible hacer algunos ajustes en los casos que corresponda.

El Dr. Sherman Thomas comenta que quizá a esos profesores les convenga ingresar al régimen de Carrera Docente. De manera que sería esa una forma de uniformar el profesorado de la Institución.

El señor Secretario General opina que no será difícil establecer algo para los profesores extraordinarios pues en todo caso, constituyen un régimen de excepción. Quizá podría autorizar al señor Rector para que, con un criterio de prioridad, haga los ajustes del caso. Así se deja eso como un principio enunciativo, sin crear una norma estricta, puesto que no se puede dar un trato permanente a algo que no tiene ese carácter.

El señor Rector insiste en que este punto tiene sus propias características y sugiere que se encargue a la Comisión Especial del Consejo Universitario que

estudie la posibilidad de un reajuste en este renglón, y que busque la partida que le de sustento económico.

Así se acuerda.

Seguidamente, se someten a votación las ideas presentadas por el señor Rector en relación con el aumento general de salarios, y se aprueban por unanimidad, con algunas variaciones. Las mismas se anotan más adelante.

El señor Rector se refiere al pago de las horas adicionales en caso de inopia y pregunta si estarían de acuerdo en autorizar a la Comisión Especial del Consejo Universitario para que resuelva lo pertinente.

El señor Secretario General informa que en la reunión de la comisión que sesionó ayer, los dos funcionarios que representan al resto del profesorado de la Universidad estuvieron de acuerdo en que si hay aumento de salarios, deberían quedar incluidas todas estas situaciones. Sin embargo, y pensando bien en el asunto, a pesar que reconoce que puede haber abusos, desde el punto de vista estrictamente legal no es aceptable ni justo. Lo cierto es que hasta el momento se reconocen situaciones especiales para horas adicionales; ahora viene un aumento que beneficia a todos, luego, las situaciones especiales siguen siendo tan especiales como hasta ahora. De manera que tendrían que decidir si no se autorizan del todo -lo que causaría un grave problema- o si se permiten por vía de excepción suficientemente justificada, pagándolas. Personalmente dejaría la situación como está, con la recomendación para que la Comisión Especial del Consejo Universitario de que sea estricta o severa al calificar las verdaderas razones de inopia, para dejar esa salida como vía de excepción, muy calificada.

El Dr. Sherman Thomas expresa que en la realidad, la situación es completamente diferente; tienen profesores de tiempo completo que imparten asignaturas que otros podrían ofrecer también, y sin embargo se les paga aparte.

El Dr. Rodrigo Gutiérrez sugiere que se deje este asunto a juicio de cada Decano, conjuntamente con el Director del Departamento respectivo. Y a continuación, cita el caso especial de su Facultad, en que un profesor se sacrifica económicamente para impartir lecciones en ciertas horas, en vista de que no siquiera los estudiantes podrían asistir a clases en momentos más convenientes. De manera que a estos profesores debe pagárseles extraordinariamente también.

El señor Rector recuerda que en sesión 1870, artículo 7, el Consejo había acordado, por unanimidad, “que por inopia de profesores, debidamente comprobada, la Comisión Especial del Consejo Universitario podrá autorizar casos en que se paguen horas adicionales a profesores de la Universidad, fuera de su tiempo completo”. De manera que no hay nada más que decir sobre este asunto, y sugiere que se ratifique el acuerdo anterior.

Así se acuerda.

En resumen se toman los siguientes acuerdos:

- 1.- Los sueldos de los profesores universitarios se calcularán sobre una suma base de ¢2.640.00, la cual se revisará cada dos años.
- 2.- Fijar un sobresueldo de ¢200.00 para los Instructores.
- 3.- El aumento en referencia se hará efectivo en dos etapas: un 50% a partir del 1 de marzo de 1972 y el 50% restante a partir del 1 de enero de 1973.
- 4.- Encargar a la Comisión Determinativa de Reglamentos de la redacción de la reforma a los artículos del Reglamento de Carrera Docente que se modifican con esta nueva disposición para adecuarlo a las ideas aprobadas.
- 5.- Solicitar a la Comisión de Carrera Docente estudiar la posibilidad de una disminución en los porcentajes señalados en el artículo 14 del Reglamento de Carrera Docente, de manera que afecte a los profesores que a partir de ahora

entren al sistema, así como a los profesores actuales que voluntariamente desean ingresar al régimen de Carrera Docente.

- 6.- Autorizar a la Comisión Especial del Consejo Universitario para que estudie la posibilidad de un reajuste a los profesores extraordinarios y busque la partida que le dé sustento económico al renglón en referencia.
- 7.- Ratificar el acuerdo tomando en sesión 1870, artículo 7, el cual dice a la letra: "Se acuerda por unanimidad manifestar que por inopia de profesores, debidamente comprobada, la Comisión Especial del Consejo Universitario podrá autorizar casos en que se paguen horas adicionales a profesores de la Universidad, fuera de su tiempo completo".

Comunicar: Facultades y Departamentos Técnicos y Administrativos.

ARTÍCULO 02.

Se inicia el análisis del "Plan de Clasificación y Valoración de Puestos del personal administrativo".

El Dr. Oscar Vargas Méndez expresa que participó en la transición del Ministerio de Salubridad Pública al Servicio Civil; por lo tanto, sabe con certeza que se trata de un asunto difícil en el que se debe separar a las personas de los puestos; lo que importa son las funciones como tales y cuando se logra definir las claramente, las personas se convierten en fichas de un tablero. Es por ello que considera que el resumen o cuadro comparativo entre los puestos actuales y lo que se tendría en caso de que se aprobase cualquiera de las alternativas propuestas en el plan, es peligroso. Sería inconveniente que esa información circulase. Señala esto porque en el documento se señalan cosas que son prácticamente imposibles. Si se conecta a las personas con la clasificación que les dan y con los sueldos que se les señalan. Por lo tanto, sugiere que se retire el documento en referencia, porque va a ser motivo de numerosos reclamos que ya se empezaron a presentar. Para salvar su responsabilidad, enviará una nota a la Oficina de Planificación en la que solicita una revisión integral de las funciones del personal administrativo de la Universidad; pues

es imposible que gente con funciones iguales devengue salarios diferentes, como sucede en el caso de su Facultad. En resumen, presenta una moción firme para que el cuadro comparativo se retire de entre los documentos que analizará el Consejo Universitario para la resolución de este asunto.

El señor Rector recuerda que este documento se preparó a petición expresa del propio Consejo Universitario, para tener la posibilidad de comparar, en casos concretos, cómo quedaría la situación de un empleado administrativo universitario.

El señor Secretario General manifiesta su extrañeza por el hecho de que el cuadro en referencia esté circulando, pues se trata de un documento de trabajo para los señores miembros del Consejo Universitario.

El Ing. Álvaro Cordero sugiere que se vea este asunto como punto primero de la próxima sesión, puesto que se trata de algo complejo que deben analizar cuidadosamente. En cuanto a lo dicho por el señor Decano de la Facultad de Microbiología, debe señalar que aún existiendo de por medio la aprobación del plan, hubo oficinas importantes en la Institución en donde aparecen aumentos no autorizados en el personal administrativo. Sugiere que se solicite a la Dirección Administrativa y a la Oficina de Personal un informe al respecto, con nombres y apellidos, pues se trata de algo grave que constituye, incluso, una burla a las disposiciones del Consejo Universitario. A una pregunta del señor Decano de la Facultad de Ciencias y Letras, informa que los aumentos en referencia comenzaron en el mes de enero.

El Lic. José Manuel Salazar Navarrete opina que un asunto de esta Naturaleza no puede tratarse en abstracto pues se trata de elemento humano y de casos concretos. Incluso la misma intervención del Dr. Vargas Méndez confirma la utilidad del cuadro comparativo pues pudo enfocar claramente la clasificación que se había hecho en su Facultad. Por otra parte, piensa que en la Universidad cualquier información puede solicitarse, para que la luz llegue a todos los rincones del ámbito universitario.

El Dr. Vargas Méndez se manifiesta de acuerdo con que el documento sea de utilidad; lo que señaló es el peligro de que circule y que sirva de base para discusiones entre empleados.

El Lic. Salazar Navarrete continúa en el uso de la palabra y señala que la tendencia en la administración moderna, es la fomentar las relaciones humanas; por lo tanto, considera que el documento no debe retirarse de la mesa de discusión, pues incluso basa su decisión -en buena parte- en este tipo de consideraciones. En cuanto a lo dicho por el señor Decano de la Facultad de Agronomía, quién conoció el asunto cuando desempeñó el cargo de Secretario General de la Institución, considera que eso es algo de gravedad que debe investigarse. Por lo tanto, apoya su petición para que se solicite un informe al respecto, y advierte que no tenía conocimiento de una situación como lo que aludió.

El señor Rector manifiesta que traerá la información solicitada para una próxima sesión.

El Dr. Rodrigo Gutiérrez sugiere, que en vista de que el asunto no se resolverá en esta sesión, que el resto de la misma se dedique a escuchar las explicaciones acerca de los documentos distribuidos la vez pasada, para su mejor entendimiento.

Todos los presentes se manifiestan de acuerdo con invitar a los autores de la unidad de valoración y clasificación de puestos.

A las diez horas con veinte minutos, ingresan el señor Gildo Francisco Alvarado, Director de la Oficina de Personal, y tres asesores de esa dependencia.

A la misma hora se retira el Ing. Walter Sagot, con excusa.

El señor Rector informa al señor Gildo Francisco Alvarado que el próximo lunes el Consejo Universitario analizará el Manual de Clasificación y valoración de puestos, así como los documentos complementarios distribuidos en la sesión pasada. De manera que ahora los señores miembros desean escuchar una explicación general

para el mejor entendimiento del asunto. Sobre el punto, adelanta el señor Rector que el Sindicato de empleados universitarios presentó peticiones que van mucho más allá de lo que en los documentos se pretende; sin embargo, conviene señalar que si se pudiese en vigencia este plan, ello significaría un desembolso que la Universidad no puede hacer ahora. Personalmente está de acuerdo con que debe ayudarse a quienes ocupan las más bajas categorías, pero si se aceptase lo que pretende el SINDEU, se llevaría a la Universidad a una absoluta discrepancia con todas las otras instituciones públicas. Presenta esto a título informativo y agrega que mañana viernes tendrá una reunión con el Sindicato para intercambiar puntos de vista al respecto.

El señor Gildo Francisco Alvarado agradece a los señores miembros del Consejo Universitario la nueva oportunidad que le brinda de venir a explicar el sistema tan saludable que se piensa implantar en la Institución. Como todos recuerdan, en noviembre del año pasado se habló de las escalas tentativas que se habían presentado para aumentar el salario del personal administrativo; se acordó entonces devolver dicho trabajo a la Oficina de Personal, con el interés de que se elabore el manual de puestos y un informe que contuviera la información salarial de los empleados que estaban involucrados dentro de la nueva clasificación. Así las cosas el informe que ahora se presenta tiene como propósito cubrir la encomienda referida. El cuadro tabulado por la Sección Técnica Mecanizada informa el sueldo actual de cada funcionario, así como el monto a que llegaría cada salario conforme a las dos alternativas presentadas, las cuales ascienden a ¢3 y ¢4 millones. En resumen, la primera columna corresponde a los salarios actuales -con la antigüedad incluida- y las otras dos corresponden a las alternativas del aumento. Este documento tiene una lista de personas y no de puestos; se encontrarán con situaciones aparentemente injustas, pero no debe olvidarse que ahora se parte de nuevo sistema. Si un funcionario devengara un salario superior al que subjetivamente merece, al entrar el sistema a funcionar tal situación tendrá que salvarse. Sobre esta base se monta el sistema de méritos; a partir de este año, cada jefe tendrá la oportunidad de calificar a sus subalternos; en consecuencia; la escala de aumentos no será automática, como hasta la fecha, sino que los ascensos de categoría dependerán de la clasificación que sobre el desempeño haga el superior. De manera que sólo quienes tengan disciplina, buen comportamiento y rendimiento adecuado se harán merecedores de una promoción. Esta aclaración es importante porque si ven a las personas, se extrañarían de los aumentos sustanciales que aparecen en algunos

casos pero lo que sucede es que las plazas, por más abstracción que se haga de ellas, siempre están desempeñadas por personas. La lista pues, menciona a quienes actualmente desempeñan los puestos; una vez que se vayan, quien llegue a ocupar la plaza empezarán con el salario base. En cuanto a los casos en que aparecen salarios menores al que actualmente devenga, en la primera columna, aclara que podría tratarse de un error mecánico, o bien podría tratarse de puestos que estaban mejor pagados de lo que realmente merecen y con la nueva clasificación se adecúan a lo que les corresponde. Cuando se hace una nueva clasificación de puestos, se encuentran situaciones como la siguiente: un empleado con varios años de trabajar para la Institución, podría caer dentro de una categoría cuyo sueldo sea igual o inferior al que actualmente gana. Al respecto el artículo 87 del Reglamento interior de trabajo dice así:

“El servidor cuyo salario sea superior al asignado al puesto que ocupa al ponerse en efecto el Plan de Valoración, deberá esperar, para hacerse acreedor a su primer aumento anual, de salario, hasta que haya transcurrido el tiempo suficiente para que el salario inicial de su puesto, llegue a ser superior a la suma que entonces estaba devengando”.

Ante una pregunta del Lic. José Manuel Salazar Navarrete, el señor Alvarado aclara que las columnas dos y tres incluyen la antigüedad. Sin embargo, cada suma aumentaría poco a poco, conforme se ascienda en el escalafón cada vez que corresponda. El cuadro está hecho hasta el 31 de diciembre del año pasado, y con base en los cuestionarios que cada funcionario universitario llenó.

Continúa el señor Gildo Francisco Alvarado en el uso de la palabra y señala que el sistema para pasar de una categoría a otra es semejante al del Servicio Civil, aún cuando está adaptado a las necesidades universitarias. En cuanto a algunas cosas que manifiesta el señor Decano de la Facultad de Medicina, aclara que efectivamente las dos alternativas corresponden a la calificación que sobre cada puesto se ha hecho; faltaría nada más determinar si el individuo que está desempeñándolo tiene o no la capacidad o los requisitos para ocuparlo.

El Dr. Rodrigo Gutiérrez pregunta: los aumentos podrían dejarse ad-referéndum de la clasificación del personal?⁴. Si se aprobare una de las dos alternativas y

4 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

consecuentemente se acuerda un aumento, sería importante dejar en libertad a la Universidad para que haga un reconocimiento en todas las posiciones. Ello porque aparte del beneficio económico que esto significa para los empleados, también debe redundar en un mejoramiento de la eficiencia administrativa universitaria.

El señor Gildo Fco. Alvarado dice que conforma el Consejo Universitario apruebe algunas de las alternativas propuestas, habría que avisar a cada empleado acerca de la asignación que se le otorgó. De manera que si el trabajador sintiere que está mal calificado, podrá solicitar revisión; y el jefe tendrá la oportunidad de expresar si considera que la persona que está en el cargo no es la adecuada. Los casos podrían ser conocidos por un tribunal integrado con el Director Administrativo, el Director de la Oficina de Personal -o su delegado-, un Representante del Sindicato y el Jefe respectivo. Así se tendrá la gran oportunidad de valorar un puesto en función de las personas.

El Dr. Sherman Thomas aclara que jamás se opondría a que haya aumento de salarios, pero sí a que los mismos sean del 100%, pues eso no es posible. Por otra parte, cree que hace falta un documento pues no sabe a qué categoría corresponde cada funcionario, en relación con la clasificación nueva que se propone.

El Dr. Oscar Vargas Méndez felicita al personal encargado de elaborar este trabajo pues sabe que no es una tarea fácil; razón por la cual posiblemente encuentren algunos errores, sin embargo, les permitirá trabajar planificadamente, que es lo más importante. Insiste en la necesidad de separar a las personas de los puestos para analizar primero la descripción de éstos y después determinar si la persona tiene capacidades suficientes para desempeñarlo.

Es fácil encontrar sub-calificados, pero lo más probable es que sean más los sobre-calificados porque en la descripción de puestos que elabora cada quien, todos tratan de glorificarse; correspondía a los jefes inmediatos supervisar eso, pero aún así hay algunas diferencias, como por ejemplo en su Facultad en donde tienen tres Departamentos; las funciones del personal administrativo de esas dependencias, son comparables. Sin embargo, en uno de ellos aparecen aumentos de ₡600.00 mientras que en los otros dos, los mismos ascienden a ₡700.00. y sin embargo, repite, son idénticos desde el punto de descripción de puestos, no de personas. Estos son los casos difíciles y motivan su moción en el sentido de que el cuadro comparativo se mantenga confidencial, para evitar posibles roces. También es equivocado el

procedimiento de avisarle al empleado en qué categoría le calificaron, pues si acaso estuviese sobre-calificado, nadie le convencerá posteriormente de que debe estar en un renglón inferior. Incluso la labor del Tribunal se dificultará aún más si no se actúa con cuidado en este asunto.

El Lic. Oscar Ramírez opina que la observación del Dr. Sherman Thomas es cierta; el documento a que hace mención es absolutamente indispensable pues no se puede estudiar la totalidad de los cuadros sin la clasificación nueva a la par de cada caso particular.

Para finalizar, el señor Gildo Francisco Alvarado explica algunos aspectos del Manual de Clasificación, los requisitos que en el mismo se consignan como imprescindibles para desempeñar cada puesto y agrega que elaborará el nuevo documento a que se refiere el señor Decano de la Facultad de Ciencias y Letras para que los señores miembros del Consejo Universitario puedan analizar detalladamente este plan.

En consecuencia, se acuerda postergar el análisis de este asunto hasta tanto los señores Miembros del Consejo tengan el nuevo documento en su poder, para los fines consiguientes.

El señor Rector agradece al señor Álvaro por su asistencia y agrega que la explicación ha sido de gran utilidad. Cuando se conozca nuevamente este asunto, invitará al señor Director de la Oficina de Personal y a sus asesores para cualquier explicación adicional.

A las once horas con veinte minutos se retiran los señores Gildo Francisco y sus asesores.

ARTÍCULO 03.

El señor José Luis Valenciano hace uso de la palabra para informar a los señores que las medidas tomadas por el Consejo Universitario y por el Patronato de Becas en relación con el aumento del costo de la matrícula y laboratorios, crearon una reacción negativa de parte del estudiantado. Para discutir el asunto se reunió el Consejo de Representantes en dos ocasiones, durante la primera de las cuales se recibió a la Junta Directiva del Patronato de Becas, quienes explicaron los sistemas que se aplicarán y la idea que les movió a aumentar dichas cuotas. En la segunda reunión efectuada, el Consejo de Representantes tomó algunas resoluciones que seguidamente indica. Se consideró en primer lugar, que las calificaciones que hará el Patronato no garantizan el establecimiento de un sistema realmente justo; tiene algunas deficiencias que deben analizarse detalladamente. Pesó también la preocupación que sienten los estudiantes por el destino de los fondos que se recaudan, pues temen que posteriormente vayan al reglón de gastos generales de la Universidad. Conocieron también cifras acerca de la forma como los fondos se utilizan y les pareció inconveniente que el 47% se destine a becas para profesores mientras que apenas pasa de un 20% lo que se dedica a ayudas económicas para los estudiantes. Tales cosas pesaron bastante en las decisiones tomadas al finalizar la reunión y en resumen, se acordó lo siguiente: pedir al Patronato de Becas la derogatoria del acuerdo tendiente al aumento de matrícula; y al Consejo Universitario, la derogatoria de la disposición referente al aumento en el pago de los laboratorios. Se habló también de la integración de una Comisión que elaborará un plan sustitutivo y que se abocará al estudio del Patronato de Becas y su funcionamiento. Y para terminar, se acordó hacer una instancia al Consejo Universitario para que gestione ante la Asamblea Legislativa el trámite de la reforma constitucional para que se otorgue a nuestra Institución un 6% del presupuesto nacional. Como presión, decretaron un paro general a partir del 21 del mes en curso, en caso de que las peticiones referidas no se aceptasen para entonces. Con estas palabras cumple al informar al Consejo Universitario de lo acordado y adelanta que, para el próximo lunes, traerá por escrito la posición de la Federación de Estudiantes Universitarios de Costa Rica ante este asunto.

El Consejo toma nota.

A las once horas con treinta minutos se levanta la sesión.

RECTOR⁵

SECRETARIO GENERAL

Nota: Todos los documentos de esta acta se encuentran en el archivo del Departamento de Actas y Correspondencia donde pueden ser consultados.

Nota: Todos los documentos originales se encuentran en el archivo del Departamento de Actas, Tomo 96 encontrándose no foliado, en el Archivo de la Unidad de Información del Consejo Universitario, donde pueden ser consultadas.

5 El acta firmada se encuentra en el Tomo Original de Actas.