

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N.º 1883**  
CELEBRADA EL 16 DE MARZO DE 1972



---

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

ACTA N.º 1883

16 de marzo de 1972

ACTA EXTRAORDINARIA PARA SER REVISADA

POR EL

CONSEJO UNIVERSITARIO

Departamento de Publicaciones  
34044

ACTA DE LA SESIÓN N.º 1883<sup>1</sup>

16 de marzo de 1972

CONTIENE:

Artículo		Página
1.-	<u>RECTORÍA, el Sr., Rector informa de la reunión efectuada con los miembros de la Junta Directiva del Patronato de Becas, con Representantes de la FEUCR y él, para conocer una nueva propuesta del Patronato en relación con el aumento de los derechos de matrícula.</u>	3
2.-	<u>FACULTAD DE BELLAS ARTES, comunica que fue nombrado el Lic. Daniel Gallegos T. como Director del Departamento de Artes Dramáticas de la Facultad, por un nuevo período de tres años, a partir del 1 de marzo de 1972.</u>	4
3.-	<u>DEPARTAMENTO DE PERSONAL, aprobación en principio del Plan de Clasificación de puestos. Otros acuerdos al respecto.</u>	4
4.-	<u>DEPARTAMENTO DE REGISTRO, se ratifica que los requisitos para matricularse en una determinada asignatura son los consignados en la Guía o folleto de horarios y requisitos.</u>	29

---

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

Acta de la sesión N.º 1883, extraordinaria, efectuada por el Consejo Universitario el dieciséis de marzo de mil novecientos setenta y dos, a las ocho horas con cuarenta minutos. Con asistencia del señor Rector, Lic. Eugenio Rodríguez Vega, quien preside; de los señores Decanos Ing. Álvaro Cordero, Prof. John Portuguez, Lic. José Manuel Salazar Navarrete, Dr. Sherman Thomas, Licda. María Eugenia Dengo de Vargas, Lic. Oscar Ramírez, Dr. Rodrigo Gutiérrez, Ing. Walter Sagot, Dr. Oscar Vargas Méndez; de los señores Vice Decanos Dr. Víctor Ml. Arroyo y Lic. Eduardo Ortiz; de los Representantes Estudiantiles, señores Kenneth González y José Luis Valenciano; del Lic. Carlos A. Caamaño, Director Administrativo y del Lic. Víctor Sagot, Auditor de la Universidad.

Como invitado especial asiste el Director del Departamento de Personal y tres de sus colaboradores.

#### ARTÍCULO 01.

El señor Rector se refiere al primer punto de la agenda de hoy, "aumento de los derechos de matrícula", para señalar que lamentablemente en este momento no pueden decidir nada al respecto por lo siguiente. Hubo una reunión el lunes pasado en el Patronato de Becas con su Junta Directiva, Representantes de la FEUCR. y él, en la cual el Patronato hizo una propuesta para considerar el aumento en la matrícula pero en una forma diferente, creando categorías Intermedias para que no hubiera una duplicación en el costo. Los estudiantes se llevaron esa propuesta, después de discutirla extensamente, para analizarla en el seno de la FEUCR. y aún no se conoce la decisión que tomaron al respecto. Es esta la razón por la cual le sugirió al señor Presidente de la Federación que estudie el punto en la próxima reunión del Consejo Universitario, cuando se conozca la opinión oficial de ese organismo al respecto. Y lo referente al costo de los laboratorios podrá resolverse en esa oportunidad, conjuntamente con lo relacionado con derechos de matrícula.

El señor José Luis Valenciano expresa que tal como informó el señor Rector, el lunes pasado se efectuó la reunión en referencia con resultados positivos. La propuesta del Patronato de Becas contiene una elevación del número de categorías de becas, idea que conoció el Consejo de Representantes de la Federación para pasarla a conocimiento de una Comisión nombrada al

efecto, con el objeto de que emita su opinión. El Consejo de Representantes se volverá a reunir el próximo sábado e inmediatamente comunicará al Patronato de Becas lo pertinente. Hay numerosos puntos en los que existe consenso, razón por la cual considera que el asunto se resolverá antes del próximo martes 21, fecha límite que se había puesto para tomar una decisión definitiva. Al Consejo Universitario corresponde analizar lo referente al aumento en el costo de los laboratorios y está de acuerdo con que ese punto se conozca el próximo lunes, en forma global, con el resto de la situación. Por otro lado, solicitarán a este Alto Cuerpo cierta garantía para que al menos durante este año, los fondos del Patronato de Becas se destinen, en su totalidad, a los objetivos para los cuales fue creada esa dependencia.

El Consejo toma nota.

#### ARTÍCULO 02.

Se acuerda enviar una nota de felicitación al Lic. Daniel Gallegos, Troyo, por la distinción de que ha sido objeto al ser electo Director Del Departamento de Artes Dramáticas de la Facultad de Bellas Artes para el periodo que va del 1 de marzo del año en curso al 28 de febrero de 1975, según consta en nota enviada al efecto por esa unidad académica.

Comunicar: Personal, DAF, Auditoría, Interesado, Bellas Artes.

#### ARTÍCULO 03.

El señor Gildo Francisco Alvarado, Director de la Oficina de Personal, y tres asesores de esa dependencia, ingresan a la sala de sesiones a las nueve horas.

-----  
Se continúa con el análisis del “Plan de Clasificación y Valoración de Puestos del personal administrativo.”

El señor Rector recuerda los documentos distribuidos en relación con este

asunto: Manual de Clasificación de Puestos, con tres tablas diferentes u opciones; en las mismas se contemplan aumentos para el personal administrativo que van desde un 6% en los niveles más bajos hasta un 4% en los más altos; comprende también una exposición de motivos y dos listas que el Consejo Universitario solicitó, una de los sueldos actuales y de cómo quedarían en caso de aprobarse la primera o segunda alternativa. Y otra más general, que contiene nombres y los cargos que ocupan las personas, categoría y páginas del manual en el cual están escritas las funciones de ese cargo.

En estos días ha tenido reuniones con miembros del Sindicato, quienes solicitan una aumento mucho mayor al propuesto; en la última les manifestó que si insisten en esa posición, van a perturbar la aprobación del plan que ahora se analiza; finalmente aceptaron sus razonamientos y proponen que se acepten como base la segunda opción que sugiere el Departamento del Personal, con la idea de que se establezcan aumentos mayores para los niveles más bajos. Como apuntó anteriormente, el Departamento de Personal calcula sus tablas con aumentos del 6% al 4%; el SINDEU sugiere que esto se realice con aumentos del 10% al 4%. Se preparó un cuadro con esta última idea y cabe notar que ellos significaría una erogación extraordinariamente más alta de lo que se había supuesto, aparte de que los sueldos en los niveles bajos se elevarían en exceso hasta el extremo de que el salario más pequeño ascendería a ₡1074.00, lo cual constituye un desbalance peligroso no sólo en comparación con el resto del país sino dentro de la misma Universidad. Seguidamente extiende un saludo cordial al señor Alvarado y acompañantes y les informa que los señores miembros del Consejo Universitario les harán preguntas acerca de las dudas que aún tienen con respecto al Plan, para resolver lo pertinente, luego de escucharles.

El Dr. Rodrigo Gutiérrez pregunta: Cuál podría ser el impacto económico si se reduce el porcentaje de aumento en las primeras y últimas diez clasificaciones, para elevarlo en el nivel intermedio?<sup>2</sup>. Esto para lograr cierta garantía en la eficiencia administrativa. Posteriormente explicará las razones que le mueven a presentar una moción en este sentido, pero le gustaría saber si existe algún cálculo al respecto.

El señor Gildo Fco. Alvarado responde que la primera alternativa se basa

---

2 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

en las sumas que paga el Poder Central durante el mes de noviembre del año pasado. La segunda contiene un pequeño refuerzo cuyo resultado se podría comparar con el salario que se devenga en Instituciones como el Banco Anglo, el I.C.E., etc. La tercera contiene aumentos conforme a los criterios imperantes en el Banco Central. Cuando el Servicio Civil decretó una revaluación integral, al finalizar el año 1970, obligó a la Universidad a revalorar los puestos que podrían clasificarse como de nivel intermedio (de la clasificación 15 a 30); sin embargo, el aumento más sustancial se efectuó en las categorías subsiguientes. La Oficina de Personal estudió exhaustivamente un estudio comparativo de sueldos, efectuada por el Dr. Fernando Naranjo, Director del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, análisis que comprende la situación de la Universidad en comparación con otras entidades del Estado o privadas. También analizaron el plan de justificaciones del Servicio Civil para revalorar las categorías mencionadas. Convinieron entonces en que es mejor aplicar la segunda alternativa; lo hicieron básicamente porque cuidaron un aspecto importante; el mercado de trabajo. Aclara que un refuerzo semejante al que ahora se pretende para las categorías intermedias y superior, se había hecho con las inferiores. Ahora bien, con respecto a la pregunta del Dr. Gutiérrez Sáenz, le responde que si bien la idea es buena si se considera rápidamente, habría que hacer un estudio para calcular el impacto que eso significaría.

El Ing. Álvaro Cordero comprende que esta propuesta debe analizarse haciendo a un lado a las personas, pero revisando todos los documentos se encuentra con empleados que ocupan cargos iguales y sin embargo están calificados en forma diferente. Ahora bien, la Oficina de Personal clasificó los puestos conforme a la información que cada dependencia le envió, de manera que no tiene participación alguna en cuanto a una mejor o peor ubicación de un funcionario. Se pregunta entonces, se exageró la exposición de funciones en algunos casos determinados?<sup>3</sup>. Qué fórmula conviene utilizar para normalizar tal situación?<sup>4</sup>.

El señor Gildo Fco. Alvarado manifiesta que efectivamente, el plan está basado en la información que cada dependencia envió acerca de sus labores particulares. Un plan de entrevistas que permita corroborar tales cosas, necesitaría un año más de tiempo, puesto que son mil plazas las que se

3 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

4 Ídem.

clasificaron. Por lo tanto, se tomó un elemento representativo de cada clase. Sin embargo, es posible que abunden los errores sin que medie mala fe en ello, pues es posible que muchas personas consideraran que determinada tarea era más importante, y si la misma le da el nombre a la clase y ubica el grado de complejidad o naturaleza del cargo, lo lógico es que después resulten mal las cosas. De ahí que propongan la integración de un tribunal de apelaciones, para conocer de los reclamos que deban atenderse; el punto se trata en una nota que se envió al señor Rector y que posiblemente en esta sesión se conozca. En resumen, el mecanismo para resolver dificultades está propuesto; y la Oficina de Personal en pleno estará dispuesta a atender las demandas que se le presenten. Y en el caso de que los cargos estuviesen super-valorados el procedimiento sería el mismo; el Decano, como miembro del Tribunal, podría presentar el asunto a su conocimiento para resolver lo pertinente. En cuanto a una observación hecha por el Dr. Sherman Thomas, acerca de la jornada de trabajo de cada funcionario, el señor Alvarado responde que en realidad ese aspecto no tiene importancia para ellos, pues lo que se limitaron a clasificar fue el puesto.

El Dr. Sherman Thomas llama la atención sobre el hecho de que aquellas dependencias en donde no hay autoridad académica sobre la administrativa tienen aumentos sustanciales en comparación con las Facultades, por ejemplo, en donde sí tienen el Decano como superior jerárquico.

El señor Gildo Francisco Alvarado aclara que los puestos administrativos en el área docente corresponden a niveles intermedios o bajos, puesto que la autoridad máxima es el Decano; por el contrario, en el área administrativa es donde se encuentra a la mayoría de los técnicos, razón por la cual, con los salarios más altos, se eleva el presupuesto de esa dependencia.

El Dr. Sherman Thomas señala además, que tiene la impresión de que ahora cuentan con exceso de categorías, con diferencias muy pequeñas de salarios. Tal situación no complica demasiado las cosas?<sup>5</sup>.

El señor Gildo Fco. Alvarado opina, al respecto, que la realidad es que el trabajo mismo dio como resultado las 41 categorías que ahora se proponen. La descripción de cada puesto no corresponde a un juego de palabras pues si se

---

5 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

supervisare bien el asunto, se encontrarían con diferencias sustanciales. Por ejemplo, entre el Conserje 1 y el Conserje 2, este último es el jefe; en otras palabras, se miden los factores hasta obtener el grado correspondiente. En cuanto a las diferencias de salarios, no deben olvidar que la lista comparativa conlleva los años de servicio de cada quien, razón que justifica algunos salarios más elevados. Un puesto de jefatura, por ejemplo, generalmente se desempeña por servidores antiguos. Agrega además que de momento, el plan no afecta a el aspecto presupuestario de este año porque los aumentos en las columnas comenzarían a regir a partir del año entrante. Y con respecto a posibles reajustes anuales, tal y como se propone en la tabla, en el artículo 46 del Reglamento actual de trabajo se señala que "quienes se hagan acreedores a calificación de bueno, como mínimo, no tendrán derecho a los aumentos de sueldo señalados en la escala de salarios de la Universidad, ni a ocupar cargos de superior categoría y remuneración al que desempeñan."

-----  
La señora Decana de la Facultad de Educación ingresa a las nueve horas con treinta minutos.  
-----

El Lic. Carlos A. Caamaño expresa que esta clasificación está hecha por humanos para aplicarla a humanos. Es pesimista en cuanto a su aplicación por la experiencia que tiene al respecto; prueba de ello es que el escalafón actual está roto en muchas dependencias. De ahí que teme que no se vayan a ajustar al nuevo marco que ahora se propone, razón por la cual solicita toda la colaboración del caso para que las cosas mejoren en la Institución, pues éste es uno de los ángulos más difíciles para la Dirección Administrativa y para la Oficina de Personal. En su opinión, es difícil que dentro de dos meses todo el personal administrativo de la Universidad esté dentro del nuevo Plan de Clasificación de Puestos, razón por la cual insiste en que se haga un esfuerzo en ese sentido, para que se respeten los acuerdos de este Alto-Cuerpo en la forma en que se divulguen para los fines consiguientes.

El señor Rector, en vista de que no hay ninguna otra pregunta que hacer al señor Director de la Oficina de Personal, agradece su visita y las explicaciones hechas.

El señor Gildo Fco. Alvarado agradece a su vez, en nombre propio y de sus colaboradores, el que le hayan escuchado, así como la gran oportunidad que se les ha permitido de dar los primeros pasos en el inicio de un plan de tanta importancia para la Universidad.

A las nueve horas con treinta y cinco minutos, se retiran el señor Director de la Oficina de Personal y sus tres asesores.

Seguidamente el señor Rector da lectura a la nota enviada por el señor Director de la Oficina de Personal, tantas veces mencionada anteriormente, la cual dice lo siguiente:

“Estimado señor Secretario General:

Con el mayor respeto y consideración, el Departamento de Personal se permite presentar a usted una ante-proyecto de acuerdo para que el Consejo Universitario defina los detalles colaterales concernientes a la implantación del sistema de Clasificación y Valoración de los Puestos administrativos, técnicos y profesionales de la Institución.

Nuestro interés se circunscribe a facilitar el trámite de aprobación para el mencionado plan, con lo cual se abarca tanto el establecimiento de la carrera administrativa como las situaciones transitorias que necesariamente se presentan en cuanto entra en vigencia un nuevo régimen jurídico-administrativo.

Aclaremos que la situación eventual a que se refiere el epígrafe 7, comprende los siguientes puestos:

- 1) Rector
- 2) Secretario General
- 3) Director Administrativo
- 4) Auditor
- 5) Secretario de la Facultad
- 6) Director del Periódico Universidad

7) Director de la Oficina de Planificación (incluido provisionalmente en la categoría 41, sujeto a revisión).

Esperando que nuestro afán de colaboración sirva para facilitar dicho trámite, únicamente nos resta quedar a la orden suya en todo lo que podamos servirle.

Cordialmente,

Gildo Fco. Alvarado Gutiérrez, Director  
Departamento de Personal.”

El Lic. Oscar Ramírez se refiere al Tribunal mencionado en los acuerdos para señalar que le llama la atención su integración; si se acordare en la forma sugerida, quedarían dos miembros de parte de la Universidad mientras que por el empleado serían tres los representantes. En resumen, el asunto le parece un poco parcial a favor del empleado.

El Lic. Carlos A. Caamaño señala que la idea de un doble voto para el Director Administrativo se tomó por similitud con la atribución del señor Rector, quien tiene poderes semejantes en casos de empate. Pero a nivel de la Dirección Administrativa tal cosa no es indicada pues no se trata de un funcionario de alto nivel; propone, más bien, que en caso de un doble empate el asunto se eleva a conocimiento del señor Rector, como señal de respeto para su autoridad.

El Lic. José Manuel Salazar Navarrete opina que están discutiendo detalles sin haberse definido con respecto al fondo del asunto. Antes de hablar de la integración del Tribunal o de quién desempata determinada votación, vale la pena decidir con respecto a la política del plan. En la Facultad que dirige estudiaron el documento y llegaron a la conclusión de que no se puede hacer abstracción de las personas en un sistema de retribución; en el caso de los sueldos que se mejoran, la persona que desempeña ese puesto no lo va a dejar para que lo ocupe alguien mejor capacitado. De manera que sí tiene íntima relación una cosa con otra (el puesto con la persona). Por otra parte, se insiste en que se trata de algo eminentemente técnico, haciendo abstracción de las

personas; recuerda que él fue quien solicitó este cuadro, precisamente para ayudarse en el análisis del asunto. Este es un plan de aumento de sueldos y viene todo mezclado con una cuestión técnica que va a ser difícil de resolver. En otras palabras, se dificulta para el Consejo Universitario el definir una política de aumento de salarios. Cita a continuación algunos aumentos que se proponen, incluso algunos de 100%, los cuales en el total van a dar una verdadera danza de colones con la circunstancia de que si se aprobara ahora, se hace rígido el sistema para aumentos anuales que pretenden no ser de antigüedad, porque este renglón aparece aparte. El Plan propuesto sigue la norma de aumentar más a quienes más ganan y es más, en forma desproporcionada; por otra parte, señala que en las columnas dos y tres aparecen los salarios que se ganarían en el primer año de aplicación del nuevo sistema, pero después vienen nuevos aumentos de 5% por año, más el 2% por antigüedad. En resumen, no ve esto claro aunque se le diga que se trata de algo técnico y abstracto.

El señor Rector aclara que si se trajo este asunto a conocimiento del Consejo Universitario en forma amplia y con tantos documentos es porque sus mismos miembros quisieron documentarse bien; si se presentan los mismos es para discutirlos y nadie pretende que se apruebe el asunto en un día ni en la forma propuesta. El Plan no es de la Rectoría sino del Departamento de Personal, con la colaboración de la Dirección General del Servicio Civil. La tabla está hecha conforme otras que existen en el Gobierno Central; el año pasado se habló de la necesidad de aumentar los salarios del personal administrativo y se insistió en que antes de señalar un 5% o un 10% para ello, debía elaborarse algo más técnico, para lograr una verdadera revaloración de puestos. El trabajo se presenta ahora y este Alto Cuerpo tiene la posibilidad de examinarlo durante el tiempo que estime necesario. Lógicamente, constituye un plan de aumento de salarios; igual que en el caso de los profesores, la tendencia natural es la de aumentar más en los niveles más bajos y es perfectamente posible hacer algunas tablas para ello. Incluso el SINDEU presentó una en la que proponen aumentos que van del 10% al 4% y no del 6% al 4%. Pero no hay ninguna estrategia escondida ni se pretende sorprender a los señores miembros del Consejo Universitario para que pongan a analizar detalles sin ver los puntos de fondo. Todo se presentó claramente y el Lic. Salazar Navarrete es quien más ha solicitado datos; si no están de acuerdo con lo que ahora se propone, simplemente modifíquelo, pero hay que tomar una decisión al respecto ocupando para ello - insiste- el tiempo que sea necesario. No están obligados a decidir definitivamente el

asunto hoy o mañana, a pesar de las presiones que existan. Pueden tomarse todo el tiempo que necesiten, siempre y cuando decidan algo que es de tanta urgencia para los interesados y para la Institución. Dispongan aumentar o congelar en los niveles más altos, pongan topes o lo que consideren necesario, pero decidan algo. Y desde luego, el acopio de documentos no ha sido para confundir a los señores miembros del Consejo Universitario sino para darles mayor información.

El Dr. Rodrigo Gutiérrez está de acuerdo en aceptar la recomendación hecha por la Oficina de Personal para que se apruebe esto en la forma sugerida y en su oportunidad dará las razones por las cuales considera que lo hecho es la confirmación de una larga inquietud que se inició hace mucho tiempo y ha producido intentos de ordenamientos con miras a que exista una parte final que ya se insinúa en el documento presentado, o sea, una verdadera carrera administrativa en la Universidad de Costa Rica. Recuerda el intento serio que se inició con el Dr. Peretti hace alrededor de cinco años y agrega que lo dicho por el Lic. Salazar Navarrete tiene su importancia desde el punto de vista en que se mire, pues ve este asunto como una oportunidad para solicitar un reordenamiento del personal. Para ello, y a partir del momento en que el Consejo Universitario lo apruebe, tendrán un mes para que los Decanos o Jefes de Departamentos planteen solicitudes de recalificación de puestos en dos circunstancias: sea que estén mal calificados algunos funcionarios o el caso contrario, en que se considere que la persona que está en determinada posición no reúne los requisitos, caso en el cual habría que conseguir a la persona idónea para la misma. Es esta la primera oportunidad que se tiene en la Universidad para redistribuir personal de un sector a otro, para que a cada quien le toque el nivel que técnicamente le corresponde. En cuanto a los salarios que aparecen en el documento, la verdadera razón es que esos son los que técnicamente debería ganar cada quien. Otro aspecto sería determinar si la persona que desempeña el puesto es la idónea; para determinarlo, cada jefe podrá solicitar una recalificación en los casos que considere necesario. Y mientras ello no suceda, nadie podrá ocupar los cargos en propiedad. En resumen, el Consejo Universitario lo que hará es mejorar los salarios del personal administrativo y disponer las bases para un reordenamiento técnico; discutan entonces la política general, si conviene o no éste último aspecto mencionado y posteriormente tendrán que definir porque medios se mejoran los salarios. Tienen todo este año para acomodar nuevamente al personal administrativo y ya en el caso de su Facultad, tiene planeada algunas situaciones que en caso de resolverse favorablemente,

mejorarán la eficiencia administrativa en la unidad académica que dirige.

El Ing. Walter Sagot se manifiesta de acuerdo con lo dicho por el señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en cuanto a que están resolviendo varios problemas al mismo tiempo. Si el manual de descripción de puestos se analizara aparte del aumento de salarios, sería una cosa; pero la realidad es que todo está condicionado a un aumento de sueldos y el intento hecho por la Oficina de Personal es magnífico y absolutamente necesario. Lo natural es que se analice lo que necesitan los Departamentos administrativos -qué personal y a qué nivel- para después determinar si las personas que ahora ocupan los cargos, pueden cumplir a cabalidad con la función que se espera de ellas. El Consejo Universitario no tiene competencia técnica para pronunciarse en ésto. Qué van a hacer?<sup>6</sup> Aceptar lo que los técnicos de personal dicen, o buscar asesoría externa para que les aconseje, en forma completamente imparcial?<sup>7</sup>. Lo quieran o no, en el documento aparecen una serie de detalles que sin estar hechos de mala fe, presentan incoherencias; al poner nombres en uno de los cuadros, automáticamente se piensa en las personas y la Oficina de Personal no ha podido entrevistar a los funcionarios para saber si realmente la hoja que llenaron corresponde a la realidad. El aumentar los salarios no significaría que tendrán doble eficiencia administrativa. Por lo tanto, señala que no pueden aprobar este documento pues si así lo hicieran, no llegarán a ninguna conclusión que les permita dar un voto sensato, sugiere en consecuencia, que se encargue a un grupo externo de la Institución para que lo analice. El asunto de los salarios pertenece a otro renglón; todos saben que el costo de la vida aumenta en forma extraordinaria y los salarios de la administración casi no se han mejorado; es necesario acordar un aumento en las funciones que ahora aparecen pero sí es cierto que aparecen algunos que son verdaderamente extraordinarios, sobre todo en los niveles altos; en caso de aprobarse una de las tablas propuestas, habría que poner un tope en el aumento máximo que podría recibir un funcionario al pasar a la nueva categoría.

Es probable que algunos funcionarios estén subpagados en la Universidad de Costa Rica, pero hay que pensar también en los que están sobre-pagados. Es difícil tener un control real de las actividades que ejerce cada uno de los empleados, de manera que deben tener gran cuidado para que se hagan una investigación cuidadosa y en detalle acerca de cada persona, para los fines consiguientes. No

---

6 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

7 Ídem.

pueden entrar a analizar en detalle este documento; acuerden, por lo tanto, un aumento de un 5% a un 10% para entrar posteriormente a un análisis detallado del documento.

El señor Rector aclara que la urgencia en que se conozca este documento se debe, además del movimiento del personal, al aumento de salarios que es necesario acordar, sobre todo en cuanto a niveles inferiores e intermedios se refiere. El examen lento y cuidadoso de esto, como quizá merecería que se hiciera, le parece bien simple y cuando se complementa con la propuesta del señor Decano de la Facultad de Ingeniería, en el sentido de que se apruebe un aumento en los sueldos, por porcentaje, a cuenta de la tabla que más adelante aprobaría el Consejo Universitario. Esta fórmula le parece adecuada pues si bien el ordenamiento del personal administrativo es urgente, puede esperar un poco pero el reajuste en los sueldos es la verdadera urgencia.

El Dr. Rodrigo Gutiérrez sugiere que se agregue a la moción del Ing. Sagot una frase que diga que ese aumento se haría en el entendido de que cuando se haga la recalificación, el ajuste se haga a partir del primero de marzo, disminuyendo - desde luego- el porcentaje que hayan recibido y que ahora se acordare.

El señor Rector se refiere a la idea del Ing. Sagot en el sentido de que un grupo extra-universitario revise el sistema propuesto, para señalar que eso es posible, pues existen numerosas empresas privadas especializadas en ello, aunque advierte que cobran sumamente caro. La principal persona responsable del documento que presenta la Oficina de Personal, es el señor Félix Astacio, técnico especializado del Servicio Civil en esta materia; de manera que tiene más conocimientos al respecto que otro cualquiera en cuestiones de esta índole. Sin embargo, si el hecho de que un organismo no universitario ayuda a mejorar el sistema, estaría de acuerdo con ello.

El Dr. Sherman Thomas se refiere a lo dicho por él anteriormente, en el sentido de que en los casos en que hay un Decano o autoridad académica de por medio, los aumentos son menores, para acordar que la contestación del Director de la Oficina de Personal, fue la de que la realidad es que en las Facultades no hay mucho personal de categoría, puesto que los verdaderos técnicos administrativos están fuera de la jurisdicción de los Decanos. Ahora bien, los aumentos en el caso

de los Catedráticos, por ejemplo -quienes constituyen el escalafón más alto del régimen de Carrera Docente- son mucho menores que los que ahora se pretende para algunos funcionarios administrativos, como los de la Biblioteca o de la Oficina de Personal. Eso significa que la propuesta no está bien. Por otra parte, está de acuerdo con el Lic. Salazar Navarrete en cuanto a que no se puede desligar a una persona del puesto que desempeña; puede presentarse el caso de dos funcionarios que desempeñen la misma función, exactamente, y sin embargo uno es más activo que el otro, eso, en su opinión, debe estimularse económicamente. El documento, en resumen, presenta aumentos desproporcionados que favorecen, en gran parte, a los empleados mejor pagados de la Universidad; mientras que sugiere aumentos ínfimos para quienes están ubicados en las más bajas categorías. Nadie ha discutido el hecho de que se den aumentos, por el contrario, todos están de acuerdo con ello; no hay duda de que el intento es laudable, pero no deben confundirse las cosas. Y para terminar, señala la falta de uno de los ingredientes más importantes en esta recalificación, cual es la entrevista personal para comprobar si la descripción de funciones de cada quién corresponde a la realidad. Si se analiza el documento cuidadosamente, se nota que los Directores de Departamentos Administrativos ganan, en su mayoría, salarios superiores a los de un profesor y eso es inconcebible en una universidad. Tienen que estar seguros de la decisión que tomen al respecto, sin asustarse por los amagos de huelga, puesto que la Institución es esencialmente docente y como bien dice el lema de la Oficina de Personal, están “por una administración eficiente al servicio de la docencia”.

El Lic. Oscar Ramírez considera que este asunto de las abstracciones y de las personas es interesante, pero como algunos compañeros han apuntado, todo sistema está ligado, necesariamente, a quienes desempeñan el cargo. Ahora bien, es lógico que una clasificación de puestos se base precisamente en puestos; de manera que lo normal es que se fijen salarios básicos y si una persona resulta activa, se puede ascender; para eso es precisamente la carrera administrativa. Opina que el estudio es técnico; lo que sucede es que en unos casos se cuenta con jefes que son más exigentes y en otros no, razón por la cual es preciso verificar las funciones de cada quien, como bien sugiere el señor Decano a.i. de la Facultad de Ciencias y Letras. Sin embargo, esa no es razón para que el trabajo se eche a perder; inventen alguna fórmula mediante la cual se analicen los casos de aumentos elevados (más allá de un 50% o en cifras totales mayores de ₡600.00). Pero no está de acuerdo con lo que propone el señor Decano de la Facultad de Ingeniería, en el

sentido de que se dé a todos, por igual, aumento de 5% o de 10%, porque eso sí constituye un plan de aumento y no el sistema propuesto en el documento que ahora analizan, el cual sí lo involucra necesariamente, pero no constituye un plan de aumentos en sí. Ahora se trata de una clasificación de puestos que apareja lo otro; lo que sucede es, como dijo antes, que en unos casos se exigió más que en otros, indicio de esto lo constituyen los aumentos desproporcionados que ahora se presentan. En tal sentido felicita al Lic. Salazar Navarrete, quien habló de “danza de colones”, pues con valentía puso el dedo en la llaga, ya que efectivamente eso es lo que pareciera existir. Pero hay otros casos en que los aumentos son racionales y justos y que le sirven para defender la idea de que la clasificación se ha hecho técnicamente. Por eso también se permite felicitar también a la Comisión que hizo el estudio. Para terminar, destaca el hecho de que el aumento –en la segunda alternativa- significa ₡4 millones; el presupuesto del personal administrativo es mucho menor que el del personal docente, y el aumento aprobado para estos últimos es de ₡3 millones, de manera que se presenta una desproporción que no se debe permitir. Por lo tanto, considera que es justo acordar aumentos porcentuales, conservando las mismas categorías con los puestos que actualmente existen en la Institución.

El Ing. Álvaro Cordero considera que este es un primer intento por ordenar todo el sistema de trabajo del área administrativa. La labor de la Oficina de Personal es excelente, aún cuando desafortunadamente tenga errores como los apuntados. No está de acuerdo con aprobar el plan propuesto como un todo, por cuanto aparentemente hay casos que están sobrecalificados mientras que para otros no es así. No deben perder de vista lo dicho por el señor Director de la Oficina de Personal en el sentido de que para hacer un mejor trabajo y para satisfacer las inquietudes de todos los miembros de este Alto Cuerpo, se necesitaría un año para entrevistar a todo el personal de la Institución. Esto viene a ser una confesión de que el documento no es lo mejor. Es cierto que hay aumentos desproporcionados y pareciera que el buen trabajo realizado, no supera estas deficiencias tan importantes. No podría estar de acuerdo con que se aumente un porcentaje determinado, 10% por ejemplo, porque aún así siempre sería un aumento bajo para algunos y elevado para otros, lo cual no es justo. Debe haber una forma mediante la cual se logre lo sugerido por el Lic. Ramírez, en el sentido de que se estudien concienzudamente los casos en que aparecen aumentos considerables.

El Ing. Walter Sagot destaca el hecho de que aún cuando en la tabla se proponen aumentos del 6% en las categorías más bajas y de 4% en las más altas, la diferencia entre el salario actual y las dos nuevas alternativas en algunos casos, es sumamente baja.

El señor Rector aclara que en ningún momento ha pensado en favorecer aumentos desproporcionados; cuando el momento llegue, el Consejo Universitario tendrá que modificar la tabla o poner topes en algunos casos, pero esas son disposiciones que podrían tomarse posteriormente. Si el estudio del plan necesitare un año de tiempo, quizá valga la pena considerar la conveniencia de adoptar un plan sustitutivo, mientras tanto.

El Ing. Álvaro Cordero continúa en el uso de la palabra y señala que para el personal administrativo de más baja categoría, aparecen aumentos ridículos. Dentro del cuadro cabría muy bien lo que se propone, en el sentido de crear un Tribunal, con otra integración, para que esté constituido por un grupo más imparcial que estudie aumentos lógicos para los sueldos inferiores, al menos momentáneamente. Y en cuanto a los casos mencionados por el Dr. Thomas, los mismos deben analizarse individualmente. Un grupo que se dedique durante dos meses a estudiar esto, puede hacer un excelente trabajo; pero teme que por aprobar este asunto como un todo, caigan en una danza de millones. Si aceptaren aumentos de ₡1.000.00 o más, no podrán echar pie atrás dentro de un tiempo; es por eso que no importa el trabajo que esto signifique ni cuántas sesiones tendrán que efectuar; lo importante es encontrar una fórmula que favorezca verdaderamente, a todos los funcionarios de la Institución.

El Lic. Carlos A. Caamaño explica el por qué de la pequeña diferencia en los salarios inferiores: la realidad es que durante los últimos cuatro años se ha puesto más atención en ese renglón. Como todos recordarán, en el escalafón que se aprobó hace alrededor de seis años, la base de los salarios estaba en ₡325.00 para comenzar (respetando los derechos adquiridos en el caso de quienes devengan más, por supuesto); el año pasado se hizo un esfuerzo y se fijó el salario mínimo de la Universidad en ₡596.00. Por qué ahora el aumento sale tan bajo?<sup>8</sup> Porque como esta escala se confeccionó con base en salarios del Gobierno Central, y resulta que ahí un portero gana mas o menos el salario mencionado, no es mucho lo que se

---

8 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

puede mejorar. De manera que no se trata de discriminación alguna, sino de funcionarios que desde hace más tiempo vienen ganando más. Y también es importante relacionar esos salarios bajos con el de cualquier otro lugar en donde devengan mucho menos, ello para establecer comparaciones. En cuanto a los "aumentos exagerados", cabe indicar que en el área administrativa lo que se ha hecho es que cada plaza que se crea se ha ubicado en una categoría baja, con salarios de ₡500.00 ó ₡550.00; es lo único que se ha podido hacer, dado que siempre se les ha visto después de lo docente. Lógicamente, cuando se inició la clasificación de puestos se encontraron con que esos empleados, fuera de la Institución, ganan salarios mucho más elevados. Cómo no ocurre esto en el área de la enseñanza?<sup>9</sup> Porque los profesores tienen como base lo que el Consejo Nacional de Salarios fija, de manera que las circunstancias varían. En cuanto a la clasificación en sí, y con base en la experiencia que ya tiene al respecto, propone respetuosamente, lo siguiente: 1.-que este trabajo de clasificación quede en estudio durante este año, pues aún cuando está bien hecho, posiblemente necesita algunos cambios, (el mismo nada tiene que ver con la valoración, la cual constituye un capítulo diferente). 2.-En cuanto al pago de los salarios, que se integre una comisión con los señores Auditor, Decanos de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, Ciencias y Letras, Farmacia e Ingeniería, así como el Director Administrativo para que, con el dinero que tengan disponible, se reúnan y en un término perentorio repartan más equitativamente los aumentos. Así, se dará un trato más justo a los funcionarios de la Universidad, y el Consejo Universitario se quitará - por el momento y mientras viene el estudio que se menciona en el punto anterior- el grave problema del aumento de los sueldos. Por lo tanto propone la solución anteriormente referida para ver si es posible lograr un aumento más equitativo. En el curso del año se podrá hacer el estudio del plan en forma cuidadosa, para desligar el escalafón de sueldos de lo que constituye esta Clasificación.

El Dr. Oscar Vargas Méndez recuerda que cuando se inició el análisis de este asunto se manifestó en contra de que estudiaran la clasificación con la valoración. No cree que haya consenso adverso a la clasificación de puestos, por el contrario, la única manera de trabajar administrativamente, con un grupo tan numeroso como el que constituye la Universidad, es con un sistema único de clasificación. Entre más clasificaciones se presenten es mejor, porque se cuenta entonces con un margen mayor para encasillar al personal. Es importante señalar que el contar con

---

9 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

un Manual como el que se presenta, constituye una conquista para el Consejo Universitario y para la Universidad; por lo tanto, se puede aprobar en principio para los efectos consiguientes. Ahora bien, el Manual está hecho con base en un resumen de todas las descripciones de puestos que los empleados elaboraron; es lógico que aparezcan entonces documentos moderados y otros que no lo son tanto, con los consiguientes errores. De modo que el error reside en el estudio de las descripciones que dieron los empleados, acerca del puesto que desempeñan. Quién es responsable de esas diferencias?<sup>10</sup> Los jefes inmediatos que firmaron las hojas descriptivas, pero eso es algo que no se puede modificar; el mismo manual de descripción de puestos del Gobierno, con el que tuvo amplia experiencia - todavía se modifica. Esta descripción no es un marco de hierro, sino un análisis adaptado a las necesidades administrativas de la Universidad; depende de los jefes el conocer su personal y saber adónde los clasifican; la ciencia está en saber ponerlos en donde se merecen. Ahora bien, el cuadro comparativo de sueldos actuales y de las dos alternativas propuestas, es del dominio absoluto de todo el personal administrativo de la Institución y constituye el origen de grandes discusiones y dificultades por las situaciones injustas que comprende. Quién está mal calificado podrá recurrir al Tribunal, pero el "bajar" los puestos es el problema mayor, porque el principio de esta clasificación es el de que individuos con idénticas obligaciones, devenguen salarios idénticos también. Corresponde pues al Consejo Universitario, pronunciarse sobre la "Clasificación de Puestos", para que los empleados constaten que están clasificando puestos y no personas. Hay quién señala que es imposible separar a la persona del puesto y sabe que eso es cierto; es difícil convencer a un individuo a quien ofrecen determinado salario, de que es igual a otro que gana mucho menos. Pero eso hay que hacerlo; y para darle un poco de ambiente al asunto tendrá una reunión el próximo sábado en su Facultad, para explicar a los miembros de ella cuál es el verdadero principio de este trabajo. En resumen, aprueben en principio la Clasificación de Puestos, lo cual constituye un progreso. El trabajo está bien hecho y ningún experto lo hará mejor de lo que ahora se presenta. Aparte de ello, opina que los sueldos del personal tienen que mejorarse y hay una solicitud concreta al respecto. En qué lugar ponen al señor Rector si paran el asunto ya y no resuelven nada por ahora?<sup>11</sup> Es justo que quienes ganan menos reciban más y es necesario que se apruebe el documento base, para una reorganización administrativa de la Universidad. Cosa aparte será la discusión que se haga, con respecto a las mejoras que se hagan en los salarios; y justo es

---

10 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

11 Ídem.

que administrativos reciban un aumento, al igual que se acordó para los docentes; acuerden un reconocimiento económico por ahora, con la promesa de que cuando se finalice el estudio de la Clasificación de Puestos se darán los sueldos justos que a cada quien correspondan.

El señor Rector recuerda que hay tres mociones presentadas: una en el sentido de que se continúe el estudio detallado del "Plan de Clasificación de Puestos" si es necesario, con asesoramiento extra-universitario; otra para que se haga un aumento inmediato en el sueldo del personal administrativo de la Institución, de acuerdo con una escala que posteriormente podrían fijar, y la tercera para que al aprobarse en definitiva el plan de clasificación de puestos se tomará en cuenta cualquier aumento que venga, como complemento, del reajuste que ahora se acordare para cada empleado.

El Dr. Rodrigo Gutiérrez manifiesta que el caso de algunas personas a quienes se les señala un aumento en su salario podría ser el de que hasta el momento han estado subpagadas. El caso de otras podría ser el de que se sobreestimó, a la hora de clasificar los puestos, las funciones que desempeñan. Finalmente, podrían tener los dos casos combinados. Pero en todo caso, lo importante es que con el aumento de salarios venga aparejada una mejora en la eficiencia administrativa. Por ello, y como agregado a una de las mociones propuesta, sugiere que se prometa que esto se pondrá en operación conforme se vayan haciendo las clasificaciones, o, a partir de este momento. Le agrada la moción al señor Decano de la Facultad de Ingeniería porque quita un poco la presión que en este momento hay de parte del personal administrativo que pretende un aumento de salario.

-----  
La señora Decana de la Facultad de Educación se retira a las once horas con diez minutos.

-----  
El señor Rector señala que la moción del Lic. Carlos A. Caamaño no es contradictoria; el Ing. Sagot presenta una posible tabla con aumentos escalonados de 17 ½ % para sueldos de ¢600 a ¢800 y de 2 ½ % para salarios de ¢4.000.00 a

Ø5.000.00. El señor Director Administrativo sugiere que esta escala no se fije ahora sino que se nombre a una Comisión para que presente una propuesta al Consejo Universitario en la próxima sesión.

Él Ing. Walter Sagot retira la escala que presentó para combinar su moción con la del Lic. Carlos A. Caamaño.

El señor Rector se manifiesta de acuerdo con la idea de la Comisión, pues conviene que el asunto se analice por un grupo pequeño y que se conozca luego en el seno del Consejo Universitario la propuesta del caso.

El Ing. Walter Sagot deja constancia de su reconocimiento a la Oficina de Personal, pues el esfuerzo que han hecho es extraordinario; es lógico que necesita tecnificarse eso y por otra parte, se advirtió que las entrevistas fueron pocas, de manera que hay que comprobar si las funciones que se señalan en el Manual para cada cargo, son ciertas. Pero tampoco van a valorar la eficiencia administrativa con una determinada escala de salarios, porque no hay -hasta cierto punto- un análisis de costos administrativos en forma continua. En cuanto a contratar los servicios de expertos fuera de la Universidad, retira esa idea y sugiere que se encargue a la Oficina de Planificación para que se les asesore en este asunto, con personal adicional si fuere del caso. Están hablando de un cambio completo en la estructura administrativa de la Universidad, y la OPLAU ni siquiera está enterada del asunto. Por lo tanto, retira de la moción la idea de contratar expertos extra-universitarios y sugiere que se envíe el asunto a OPLAU para que efectúe un análisis de eficiencia administrativa y de costos en diversas unidades académicas y administrativas, con lo cual sabrán certeramente si hay exceso o falta de personal en algunas dependencias, etc. Le satisface la idea del Lic. Carlos A. Caamaño en el sentido de que no se ponga ahora un porcentaje pues es necesario analizarlo cuidadosamente, aunque sí es importante prometer a los funcionarios administrativos, que tendrán su aumento de salarios este año.

El Lic. Eduardo Ortiz señala que no hay un Manual de Valoración de Puestos, en cuyo caso es completamente imposible discutir las bases de un futuro aumento de salarios de acuerdo con lo propuesto, puesto que no se cuenta con los medios necesarios para convertir la clasificación en puntos y colones. Consecuentemente, está de acuerdo con que se revise no sólo la Clasificación de Puestos sino con que

se elabore también el Manual de Valoración referido. Con respecto a este último, no cree que se pueda improvisar puesto que se trata de algo complejo; pero resulta imposible aprobar una escala de salarios sin tener bases o criterio para valorar los puestos. Será factible improvisarlos?<sup>12</sup>. Podrá hacerse en un plazo tan perentorio como para que en el mes de marzo ya el Consejo Universitario haya podido aprobar un aumento con base en esto?<sup>13</sup>. Si no se hiciese con un Manual como el que se solicita, se convertiría la aplicación del sistema en algo empírico con lo que podrían presentarse problemas legales, si se sigue la sugerencia del Ing. Sagot, puesto que si el aumento resulta mayor conforme al Manual de Valoración, aparecerían entonces situaciones consolidadas. En otras palabras, votaría la moción del Ing. Sagot si se incluye dentro de ella el que a un corto plazo -pero sin festinaciones- se elabore un Manual de Valoración de Puestos. Porque si se desea tecnificar la administración universitaria, no pueden seguir creando escalas empíricas de salarios sin tener una idea técnica de por qué los mismos son como son y sin poder explicárselo al personal. Considera que un Manual de Valoración de Puestos como el mencionado se puede elaborar en dos meses lo más; de manera que si se da el encargo al órgano competente para que lo confeccione se harán las cosas mucho mejor. Menciona para que no se apruebe ningún aumento hasta tanto no se dé el visto bueno al Manual de Valoración tantas veces referido, el cual debería ser elaborado en un plazo determinado.

El Lic. Oscar Ramírez se manifiesta una vez más de acuerdo con el plan propuesto, pues le parece mucho mejor que el acordar porcentajes empíricos que como bien dice el Lic. Ortiz, podrían traer problemas de orden legal. El problema está en los aumentos que aparecen para los salarios más altos, sobre todo en los que ascienden a 50% o a 100%. También habría que revisar el salario que se consigna para ciertos profesionales. En resumen, hay una serie de puntos que deben revisarse; otros están bien y deben acogerse pues es preferible atenerse a los salarios que los técnicos señalan en vez de aprobar porcentajes arbitrarios.

El Lic. José Manuel Salazar Navarrete considera que la Clasificación de Puestos hecha es útil y debe aprovecharse, pero cabe diferenciar categóricamente a ésta de la remuneración o valoración. Parte de esa base para señalar que la valoración no está tan bien en el trabajo que se presenta, razón

12 Se incluye únicamente el signo de interrogación de cierre.

13 Ídem.

por la cual preparó una moción que dice a la letra:

“Encargar al señor Rector:

1.- Que -con la asistencia del caso- revise la Clasificación de Puestos.

2.- Que proponga al Consejo Universitario un Manual de Remuneraciones con las siguientes bases de política general:

a) Habrá aumentos automáticos sólo por antigüedad.

b) La antigüedad se pagará únicamente mediante el sistema general de la Universidad, de un 2% anual sobre una base fija previamente determinada.

c) En la valoración de los puestos se tomará en cuenta la base devengada actualmente por cada empleado, con miras a hacer mayor justicia a los servidores de muy bajos salarios y a que el total anual del aumento esté dentro de las posibilidades financieras de la Universidad”.

Agrega el Lic. Salazar Navarrete que los incentivos deben presentarse, pero no con aumentos de 100% como se proponen para algunos casos en el documento. Su moción no fija plazos angustiosos y permite al señor Rector, con los servicios que considere indispensables, revisar la Clasificación de Puestos para introducirle las mejoras que sea del caso.

El señor Kenneth González se manifiesta de acuerdo con algunos de los puntos mencionados en esta sesión, entre otros con el hecho de que no existe una Valoración de Puestos y de que es necesario terminar con el empirismo en los aumentos del personal administrativo; para ello, se debe aprobar una Clasificación de Puestos, sistema más ordenado y justo. Es consciente del esfuerzo hecho por la Oficina de Personal para presentar al Consejo Universitario este manual. Las dudas sobre los aumentos son lógicas; ya todos saben que el personal docente y administrativo necesita un aumento en sus salarios y que incluso este Alto Cuerpo ha hecho promesas al respecto, para llevarlas a cabo en un plazo perentorio. Las mociones presentadas se refieren a los puntos que acaba de señalar. Por lo tanto, presenta moción para que se

sometan a votación las mismas.

El Dr. Sherman Thomas señala un punto que en su concepto es de importancia; los señores que proponen el Plan insisten en comparar los sueldos con los de instituciones autónomas o del Estado, pero resulta que el caso de la escala de salarios de los profesores no es el mismo. Un empleado de la Universidad no puede aspirar al mismo salario que se devenga en el Banco Central, porque entonces el profesor va a querer que se le dé lo que su igual gana en esa misma Institución y eso no puede ser. Y para terminar, insiste en la necesidad de que se piense en algunas ventajas o pago en especie.

El señor Rector somete a discusión para luego votarlas las mociones en el orden presentadas: la de los señores Decanos Ing. Sagot y Dr. Gutiérrez; que se podría completar con la del Lic. Carlos A. Caamaño, significa aprobar en principio la idea de que exista un Plan de Clasificación de Puestos, el cual deberá estudiarse debidamente por medio de la OPLAU; y que se haga un aumento inmediato de sueldos para el personal administrativo, según una escala que este Alto Cuerpo tendría que aprobar. Sobre este último aspecto, el Ing. Sagot presenta la siguiente idea:

17 ½ %	600-800	105	140
15%	800-1000	120	150
12 ½ %	1000-1200	120	150
10%	1200-2000	120	200
7 ½ %	2000-2800	150	210
5%	2800-4000	140	200
2 ½ %	4000-5000	100	125

Agrega el señor Rector que el Lic. Carlos Caamaño propone que se integre una comisión que presente al Consejo Universitario la escala a que acaba de

hacer mención. Del mismo modo, está implícito en la moción mencionada al principio, que el aumento que se aprobare en forma inmediata, se le descontará a los empleados en el aumento que pudiera corresponderles en el futuro, cuando se ponga en vigencia el Plan de Clasificación de Puestos. La moción del Lic. Salazar Navarrete está claramente señalada en la intervención que se hiciera hace un rato.

El Lic. Oscar Ramírez se manifiesta en contra de la primera moción presentada, pues teme que los aumentos que se hagan resulten en sueldos superiores a los que corresponderían después de un estudio técnico racional.

El señor Rector agrega que la Comisión que propone el Lic. Caamaño estaría integrada con el Auditor, los señores Decanos de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, Ciencias y Letras, Farmacia e Ingeniería, así como el Director Administrativo.

El Ing. Walter Sagot opina que si se aprueba su moción, el Consejo Universitario no se compromete a ningún salario todavía porque no se está proponiendo una escala sino dando la oportunidad para que determinada comisión presente un plan de aumento de sueldos. En este momento hay que aumentarlos porque el valor adquisitivo del colón ha bajado y si se empiezan a meter en esta clasificación de puestos, y descubren que en algunas partes sobra personal, la movilidad va a ser casi imposible. Hay personas que están clasificadas en cierta forma y su labor no corresponde realmente a lo que en el documento se consigna. Hay que reconocer que el aumento de salarios es necesario; el trabajo de valoración de puestos es complejo y el aumento no se puede atrasar. Y con su moción el Consejo Universitario no se compromete a nada, hasta tanto no se apruebe la escala de salarios correspondiente.

El Lic. Eduardo Ortiz se adhiere a la moción del Lic. Salazar Navarrete y sugiere que se le agregue “un plazo máximo de dos meses para presentar el Manual de Valoración”.

El Lic. Salazar Navarrete se manifiesta de acuerdo con la idea anterior y agrega que la misma implica que no hay aumento inmediato de porcentajes; y finalmente considera que deben tomarse en cuenta las posibilidades financieras

de la Universidad.

Después de un nuevo cambio de impresiones acerca de las mociones e ideas nuevas presentadas, se somete a votación, en primer lugar, la moción de los señores Decanos Ing. Walter Sagot y Dr. Rodrigo Gutiérrez y se obtiene el siguiente resultado:

Votan a favor: Prof. John Portuguez, Dr. Rodrigo Gutiérrez, Ing. Walter Sagot y el Sr. Rector. Total: cuatro votos.

Votan en contra: Ing. Álvaro Cordero, Lic. José Manuel Salazar Navarrete, Lic. Víctor Ml. Arroyo, Dr. Sherman Thomas, Lic. Eduardo Ortiz, Lic. Oscar Ramírez, Sr. José Luis Valenciano, Sr. Kenneth González, y Dr. Oscar Vargas Méndez. Total: nueve votos

En consecuencia, se rechaza la moción.

-----

Razonan su voto:

El Ing. Álvaro Cordero considera que en un asunto de tanta trascendencia, es preferible dar dos meses más de tiempo para contar con una base mejor de discusión. Además, no le gusta de la moción que se somete a votación que prácticamente todo quedaría en manos de la OPLAU que es a su vez un organismo interesado en el asunto.

El Prof. John Portuguez está de acuerdo con la moción porque implica un aumento para el personal administrativo casi inmediato y porque considera que en dos meses no se puede hacer un trabajo como el que se menciona en la moción del Lic. Salazar Navarrete.

El Lic. Salazar Navarrete vota negativamente la moción y agrega que la Universidad de Costa Rica cuenta hoy en día con un personal que puede hacer el paso siguiente al trabajo más laborioso que ya se efectuó; en un mes, incluso,

podrán elaborar algo que contesta mejor lo que se tiene ahora entre manos en el sentido de seguir adelante con la Clasificación de Puestos en términos de remuneraciones sobre la base de la situación actual de la Institución, que hacer un aumento porcentual al plan. Además, en el plan que se propone se nota que ya hay puestos sobre valorados, de manera que si se acordare un aumento general, podrían presentarse los problemas, a que se refirieron anteriormente algunos compañeros.

El señor José Luis Valenciano vota en contra de la moción y agrega que aún cuando está consciente de la urgencia que se tiene por aumentar, los salarios, no es ésta la mejor salida. No va a repetir las objeciones que se le han hecho, pero en su mayoría las comparte. Por lo tanto, está a favor de la idea del Lic. Salazar Navarrete aún cuando considera que es necesario agregarle que el pago se hará en forma retroactiva, a partir del mes de marzo. En tal sentido, presentará una moción.

El señor Kenneth González está en contra de la moción puesto que considera que la misma otorgaría aumentos empíricos, lo cual no es conveniente.

-----

Como consecuencia de lo anterior, la integración de la Comisión, sugerida por el Lic. Caamaño queda desestimada.

-----

Seguidamente, se somete a votación la moción del Lic. José Manuel Salazar Navarrete y se obtiene el siguiente resultado:

Votan a favor; Ing. Álvaro Cordero, Lic. José Manuel Salazar Navarrete, Dr. Víctor M. Arroyo, Dr. Sherman Thomas, Lic. Eduardo Ortiz, Lic. Oscar Ramírez, Sr. José Luis Valenciano, Sr. Kenneth González. Total: ocho votos.

Votan en contra: Prof. John Portuguese, Dr. Rodrigo Gutiérrez, Ing. Walter Sagot, Dr. Oscar Vargas Méndez, y Lic. Eugenio Rodríguez. Total cinco votos.

En consecuencia se aprueba la moción.

-----

A continuación, se somete a votación la idea de que la clasificación y valoración de puestos, y sus efectos, tendrá validez a partir del mes de marzo del año en curso, y todos los presentes se manifiestan a favor menos los señores Prof. John Portuguez, Dr. Rodrigo Gutiérrez, Ing. Walter Sagot, y Lic. Eugenio Rodríguez.

-----

Consecuentemente, se acepta esta idea.

-----

En resumen se toman los siguientes acuerdos:

Encargar al señor Rector:

1.- Que, con la asistencia del caso, revise el Plan de Clasificación de Puestos -el cual se aprueba en principio- y que además proponga al Consejo Universitario, en el término de dos meses, un estudio de Valoración de puestos con las siguientes bases de política general.

a) Habrá aumentos automáticos sólo por antigüedad.

b) La antigüedad se pagará únicamente mediante el sistema general de la Universidad, de un 2% anual, sobre una base fija previamente determinada.

c) En la valoración de los puestos se tomará en cuenta la base devengada actualmente por cada empleado, con miras a hacer mayor justicia a los servidores de muy bajos salarios y a que el total anual del aumento esté dentro de las posibilidades financieras actuales de la Universidad.

2.- La clasificación y valoración de puestos y sus efectos, tendrá validez a partir del mes de marzo del año en curso.

Comunicar: Personal, OPLAU, D.A.F., Auditoría, Sindeu.

#### ARTÍCULO 04.

Por unanimidad se aprueba la siguiente moción presentada por los estudiantes:

“Ratificar que los requisitos para matricularse en una determinada asignatura son los consignados en la Guía o folleto de horarios y requisitos -salvo error u omisión de imprenta en los mismos-.

Los afectados por disposición contraria a lo anterior, serán matriculados por el Departamento de Registro, siempre y cuando hayan sido previamente autorizados por el profesor guía o por el Decano correspondiente”.

Comunicar: Facultades, Escuelas Anexas, Registro, D.A.F.,  
F.E.U.C.R.

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

RECTOR<sup>14</sup>

SECRETARIO GENERAL

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.*

---

<sup>14</sup> El acta firmada se encuentra en el Tomo Original de Actas.