

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 4396
CELEBRADA EL JUEVES 22 DE OCTUBRE DE 1998
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 4401 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 1998



TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. VISITA. De funcionarios de la Contraloría Universitaria. Informe sobre masa salarial/partidas generales.....	2
2. REAJUSTE SALARIAL. Para 1998 y 1999. Aprobación.....	7

Acta de la sesión extraordinaria **No. 4396** celebrada por el Consejo Universitario el día jueves 22 de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

Asisten los siguientes miembros: Ing Roberto Trejos Dent, Director, Área de Ingenierías, Dr. Gabriel Macaya Trejos, Rector; Dra. Susana Trejos Marín, Área de Artes y Letras; M.L. Oscar Montanaro Meza, Sedes Regionales; Dr. Luis Estrada Navas, Área de Ciencias Básicas, Dr. William Brenes Gómez, Área de la Salud; M. Gilbert Muñoz Salazar, Sector Administrativo; Bach. Esteban Izaguirre Hernández, Dipl. Leonardo Salas Quirós, Sector Estudiantil.

La sesión se inicia a las nueve horas y cuarenta minutos con la presencia de los siguientes miembros: Ing. Roberto Trejos, Dra. Susana Trejos, Bach. Esteban Izaguirre, Dipl. Leonardo Salas, M.L. Oscar Montanaro, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, Dr. Gabriel Macaya. Ausentes con excusa: Lic. Mity Breedy y Marco V. Fournier, M.Sc.

****A las nueve horas y cuarenta y tres minutos ingresan el M.C.P. Gerardo Quesada M. y Lic. Leonel Sequeira C. ****

ARTICULO 1

El Consejo Universitario tal y como lo acordó en la sesión No. 4395, artículo 7, recibe al Contralor Universitario, M.S.P. Gerardo Quesada M. y al Lic. Leonel Sequeira C., funcionario de la Contraloría Universitaria.

EL ING. ROBERTO TREJOS da la bienvenida a los personeros de la Contraloría Universitaria y les explica el propósito de su visita.

EL M.C.P. GERARDO QUESADA agradece la invitación y presenta al Lic. Leonel Sequeira, y agrega que por mucho tiempo, el señor Sequeira ha estado relacionado con el presupuesto, las modificaciones y el análisis de los estados financieros.

Se refiere al asunto de masa salarial e indica que el Consejo Universitario, en relación con los componentes de la masa salarial, en la sesión No. 4075, del 9 de noviembre de 1994, estableció el listado de los ítems que componen la masa salarial, finalizando con la discusión en cuanto a los componentes que conforman la masa salarial.

Señala que la masa salarial, en términos generales es el esfuerzo humano que realiza la institución a efecto de cumplir su misión. Agrega que en ese sentido, la Contraloría Universitaria, cuando emite los documentos,

lo hace presentando un análisis de cifras entregadas por la Administración, quien hace entrega de los estados financieros que a su vez están respaldados por una Auditoría Externa.

En documentos presentados por la Contraloría Universitaria, correspondientes a 1997, se hace un análisis de las cifras que presenta la administración, que están debidamente avaladas por un ente externo.

Indica que en el documento emitido por la Contraloría Universitaria correspondiente al año 1996, se hace un comentario sobre la masa salarial e indica que en general, los números que se manejan de masa salarial, dado que los componentes están claros, son concordantes con los presentados por la administración. Señala que en el segundo párrafo de la página nueve del informe del año 1996, dice: *“en 1996, la relación masa salarial-partidas generales, en términos globales, según el cuadro No. 8 página 30 del Informe Gerencial, alcanzó a un 81.2/18.8, o sea que se sobrepasó el 80/20. Al respecto cabe señalar que en esta relación, la masa salarial aumentó 1.6, respecto a 1995, situación que también se presentó en los fondos corrientes.”*

Agrega que en 1997, la ejecución real de la relación aumentó 1.6 o sea que en 1996 estaba en 81.2 y ahora está en 82.3, por lo cual se podría decir que de 1995 a 1996, aumentó 1.6 relación masa salarial-partidas generales.

Agrega que les preocupa que el concepto de masa salarial esté superando el 80%.

Indica que se han dado sobregiros importantes que la Contraloría General de la República ha señalado. Se refiere a una nota reciente enviada por esa entidad estatal, donde hace notar que es delicado el sobregiro que se ha dado, como por ejemplo en la partida de régimen de méritos. La masa salarial se calcula sobre todos los fondos, y pareciera que eso agudiza el problema que quizás sería importante tomar en cuenta esa tendencia de sobregiro en el régimen de méritos y tomar medidas para que no se continúe dando.

EL DIPL. LEONARDO SALAS le plantea la siguiente pregunta al M.C.P. Gerardo Quesada, dado los datos presentados ¿considera sano el hecho de que la relación masa salarial-partidas generales, se encuentre desequilibrada y cuáles son los principales efectos o problemas que desde el punto de vista de la Contraloría Universitaria, han notado que se producen con ese desequilibrio?.

EL M.C.P. GERARDO QUESADA responde que el Consejo Universitario ya ha tomado y ha acordado una determinada relación masa salarial-partidas generales. El criterio de la Contraloría Universitaria al respecto es que hay que hacer el esfuerzo por mantener esa relación

porque de lo contrario, se estrecharían los recursos que van destinados a otras partidas importantes para la universidad, y estima que no considera saludable el hecho de que se pueda exceder ese parámetro, ya de por sí importante.

Agrega que el Consejo Universitario está a las puertas el incidir sobre la masa salarial de manera positiva o negativa. Indica que ese es un momento adecuado para hacerlo, a parte de los esfuerzos que deberá realizar y está realizando la administración en algunos casos como por ejemplo la cancelación de plazas, la autorización de descongelamiento a ciertas plazas bajo estrictos criterios y argumentos.

EL DR. WILLIAM BRENES se refiere a los sobre giros que señala la Contraloría General de la República, y pregunta al M.C.P. Gerardo Quesada, si puede dar alguna estimación de esos sobregiros.

EL M.C.P. GERARDO QUESADA responde basándose en la nota enviada por la Contraloría General de la República, de fecha 3 de setiembre de 1998, en el párrafo de los egresos dice:

“Se determinaron las siguientes diferencias entre lo aprobado por esta Contraloría a través de modificaciones interna y externas, considerando además las modificaciones internas remitidas con lo reportado por esa universidad en el Informe de Ejecución Presupuestaria”

EL LIC. LEONEL SEQUEIRA indica que en la partida de sueldos a personal, se tiene que el presupuesto total fue del 10.6 y el gasto real, fue de 10.8, lo que demuestra que solamente en esa partida hay un 0.2 de sobregiro. En sueldos base no se han presentado problemas, por el contrario, siempre ha habido un pequeño porcentaje a favor, pero en los conceptos de escalafón, se presupuestaron 1.088 millones de colones y se gastaron 1.294 millones de colones, lo cual genera una gran cantidad de millones de diferencia. En anualidades se presupuestaron 2.687 millones y realmente se gastaron 2.896 millones, ambas partidas se constituyen en las más importantes de los sobregiros.

EL DR. WILLIAM BRENES expresa que si hay una diferencia en la conformación de la relación 80/20, entre la administración y el SINDEU, porque normalmente la administración utiliza para efectuar ese cálculo los fondos corrientes, y el SINDEU ha utilizado los fondos totales, generando una diferenciación bastante marcada.

Pregunta si la Contraloría Universitaria, tiene conocimiento de ambas formas de cálculo y si es así, indica que le gustaría conocer su opinión con respecto a las metodologías utilizadas o planteadas por el SINDEU.

M.C.P. GERARDO QUESADA indica que en realidad

la masa salarial debe calcularse masa salarial versus todos los fondos y así es como lo hace la administración, y así debe ser, porque al fin y al cabo es el presupuesto; como la palabra misma lo indica es una planeación de lo que se va a gastar y la realidad al final señala cual fue el gasto real del componente de recursos humanos versus las otras partidas.

EL DR. GABRIEL MACAYA aclara que existen dos diferencias en lo planteado por el SINDEU.

Una es presupuesto contra gasto y otra fondos corrientes contra fondos totales, porque los fondos corrientes no incluyen: empresas auxiliares, fondos restringidos y cursos especiales.

M.C.P. GERARDO QUESADA indica que la relación se puede sacar sobre diferentes indicativos, pero el indicativo que es determinante y el que se maneja, es primeramente sobre lo real, y todo el gasto, incluyendo fondos corrientes, no corrientes, versus las partidas generales totales. Es el auténtico planteamiento de la masa salarial de ahí se pueden obtener otra serie de índices de análisis, lo cual estaría bien. Señala que es bastante diferente de lo planteado en un momento por la Convención Colectiva de Trabajo del F.E.E.S. 90/10, que en ese caso es sobre lo real pero solamente sobre fondos corrientes. Es decir ingresos versus el gasto corriente, ingresos F.E.E.S. versus gasto corriente; esa relación debe ser 90/10, tal y como la planteó la Convención Colectiva de Trabajo.

La relación 80/20 es el gasto real, en donde se involucran todas las partidas del presupuesto y se compara el recurso humano (masa salarial) versus otras partidas (gastos reales).

EL DR. WILLIAM BRENES indica que se le comunicó que para 1997 la relación estaba en 82.3 y pregunta con qué metodología se hizo el cálculo.

EL LIC. LEONEL SEQUEIRA responde que se calculó en base a las partidas acordadas por el Consejo Universitario.

M.C.P. GERARDO QUESADA aclara que la metodología consiste en tomar las partidas que aprobó el Consejo Universitario y luego se refieren a los estados financieros, cifras oficiales que posee la Universidad de Costa Rica y que están auditadas; y los resultados coinciden con los informes presentados por la Oficina de Administración Financiera.

EL LIC. LEONEL SEQUEIRA indica que la relación que existe entre los otros mecanismos, incluyendo empresa auxiliar, fondos restringidos y cursos especiales da como resultado que la masa salarial es el 49,82 %, relación que existe entre esos tres mecanismos por separado.

EL DR. LUIS ESTRADA pregunta ¿ese 49.82%, es el resultado de qué sobre qué?

M.C.P. GERARDO QUESADA responde que es el resultado del total de las partidas de la masa salarial, contra las otras partidas.

EL DR. GABRIEL MACAYA expresa que de los informes de los Estados Financieros, es posible calcular las relaciones de masa salarial, tanto de fondos corrientes como de fondos totales.

Agrega que, con base en el informe emitido por la Contraloría Universitaria, del año 1997, hay un hecho importante, y es que, por la baja relación que tienen los fondos no corrientes, evidentemente, cuando se hace el cálculo con respecto a fondos totales, la relación se mejora, sin embargo, en 1997 fue mayor de 80/20, tanto en fondos totales como en fondos corrientes, porque el 82,33 corresponde a fondos corrientes y al darse en los fondos no corrientes una mejor relación, evidentemente en los fondos totales mejora la relación.

Indica que si se observa el comportamiento histórico del presupuesto, la partida de salario base, concluye generalmente con un superávit y el régimen de méritos termina con un déficit importante y en algunas ocasiones los dos se compensan. Agrega que al elaborar el presupuesto de 1997, la partida para el régimen de méritos, había sido calculada deficitariamente para que el presupuesto cerrara en 80/20, mecanismo peligroso, por el cual el Consejo Universitario siempre ha protestado; porque lleva a subestimar siempre el régimen de méritos.

Al elaborar el presupuesto de 1998, se utilizaron nuevos métodos para calcular el régimen de méritos, se logró un presupuesto que no cerraba en 80/20, y de nuevo las partidas del régimen de méritos, se sobregiraron.

Agrega que al elaborar el presupuesto para 1999, la Contraloría General de la República, exige que se dé cuenta del porqué se está calculando mal el presupuesto y quiénes son los responsables.

Indica que la nota enviada está escrita en términos muy duros y dice lo siguiente:

"Igual que en años anteriores se presentan sobregiros, especialmente en las sub-partidas relacionadas con los incentivos adicionales al salario base, tanto a nivel general como de cada programa. Luego hace unos señalamiento, como por ejemplo: en el programa de docencia, con un presupuesto de 8.061 millones de colones, se realizaron erogaciones por 8.251 millones de colones, etcétera.

Lo anterior implica:

a) *Un incumplimiento en lo estipulado en los artículos 180 y 184 de la Constitución Política de la República, y el artículo 76. 72 de la Ley de la Administración Financiera de la República.*

b) *Una formulación deficiente del presupuesto en algunas subpartidas de servicios personales, así como una inadecuada aplicación de los mecanismos existentes para ajustar oportunamente las provisiones de los gastos, nos llama la atención que no exista suficiente información sobre las necesidades de esos gastos en cada programa, que permita realizar las estimaciones en forma más acertada, tal y como lo indica el principio presupuestario de exactitud recogido en la norma número 502.09 del Manual de Normas Técnicas sobre Presupuesto. Nos preocupa que todos los años se presente esta misma situación, y que la Universidad no haya podido resolverla, aún cuando esta Contraloría General de la República advirtió sobre los posibles sobregiros en los puntos 14 del oficio 673 (Nota de remisión del presupuesto ordinario de 1997) y en el punto 7 del oficio No.13991 (Revisión del informe de ejecución presupuestaria correspondiente al segundo trimestre)*

Por lo anterior, nos debe remitir en el mismo plazo, una amplia explicación sobre la situación de estos sobregiros, el control presupuestario que se realiza, los aspectos que la Administración analiza en los informes de ejecución presupuestaria para evitar los sobregiros, y a quiénes se dirigen las recomendaciones, si las hay, las políticas establecidas para evitar los sobregiros presupuestarios, las medidas que se van a tomar, a fin de que no se repitan esas prácticas irregulares; nos informen sobre las recomendaciones indicadas en el documento II Avance del Informe del Órgano Director del Procedimiento Administrativo.

Agrega que para solucionar el problema, se debió crear un Órgano Director del Procedimiento Administrativo, y sentar las responsabilidades sobre esa mala presupuestación de las partidas llamadas régimen de méritos. Señala, que en el presente año se hace un esfuerzo para que esas partidas se presupuesten, de la manera más exacta posible, y que dentro de los métodos utilizados para la presupuestación, se logre que a final de año, en esas partidas no se den sobregiros, o que sean lo menor posible; esa es una responsabilidad que todos los miembros del plenario adquieren al aprobar el presupuesto, y como es de todos conocido, en el último envío del presupuesto al plenario, la administración señaló el problema existente en las estimaciones de un posible sobregiro de esas partidas, y aún así el Consejo Universitario aprobó el aumento salarial que producía ese desequilibrio, a sabiendas de la llamada de atención que hacía la Administración. Este año, espera que el presupuesto llegue sin esa llamada de atención, y que el Consejo Universitario no tenga la necesidad de aprobarlo contra lo establecido en la Constitución Política, la Ley de Administración Financiera y las Reglas de Presupuestación.

M.C.P. GERARDO QUESADA indica que es importante considerar lo mencionado por el señor Rector y enderezar un poco el mecanismo.

EL DR. GABRIEL MACAYA recuerda al plenario que los sueldos a personal permanente, en 1998, son 81,95% fijos (salario base, anualidad y escalafón) sobre los que no hay nada que incidir, solamente que el Consejo Universitario disminuya las plazas; sobre el restante 18% (regímenes de incentivos, etcétera), hay una posibilidad de incidir, pero es solamente un 18%; de modo que se cuenta con un sistema salarial, terriblemente rígido.

EL DR. WILLIAM BRENES pregunta ¿el superávit es algo positivo en una institución pública como la Universidad de Costa Rica, no se debe ese superávit a subejecuciones de programas y proyectos de la universidad dado los datos presentados?.

EL DR. GABRIEL MACAYA responde que el superávit efectivamente se debe a subejecuciones; sin embargo, el superávit del año pasado, tiene dos componentes principales, uno es subejecuciones, en varias partidas importantes, y un componente grande de mayores ingresos en algunas partidas, fundamentalmente la de los intereses financieros generados por el manejo financiero de los recursos; ahí hubo un superávit positivo de ciento sesenta y tantos millones, que se debe contrastar con el resto de las subejecuciones.

EL M. GILBERT MUÑOZ señala que desde el punto de vista de la Contraloría Universitaria, ¿cuáles son las causas del incremento en la masa salarial en los períodos señalados y que llevan a la ruptura de la relación 80/20?.

EL LIC. LEONEL SEQUEIRA responde que se da principalmente en el régimen de méritos (anualidad, escalafón).

EL M. GILBERT MUÑOZ pregunta ¿qué medidas se han tomado para regular el régimen de méritos, y si se le ha dado seguimiento?

EL LIC. LEONEL SEQUEIRA responde que esa problemática es sumamente difícil, porque las anualidades y los escalafones no se pueden disminuir o eliminar, generando un crecimiento vegetativo que siempre va en aumento.

EL M. GILBERT MUÑOZ pregunta ¿porqué no se pueden disminuir o eliminar?

EL LIC. LEONEL SEQUEIRA que se trata de derechos adquiridos y no se pueden eliminar.

M.C.P. GERARDO QUESADA aclara que hay un número determinado de plazas, y se está dando un esfuerzo para congelar algunas y más que congelarlas, considera que se deberían eliminar.

Agrega que la dedicación exclusiva es una situación que en algún momento debería ser eliminada, debido a que existen estudios que comprueban que funcionarios

que disfrutan del derecho de dedicación exclusiva, tienen otras actividades y las excepciones mal incorporadas dentro de la normativa, le facilitan que se aparte del sistema y luego se reincorpore nuevamente. Es un sistema impropio y muy costoso, pero sin embargo es una política administrativa, a pesar de que la Contraloría Universitaria lo ha hecho notar a la administración, no se ha hecho nada al respecto.

Agrega que hay formas de sanear la situación, pero las decisiones deben ser fuertes y muy contundentes.

Hace notar que el plenario está ante una decisión importante para contribuir con el saneamiento y se compromete a traer una serie de recomendaciones o puntos álgidos que se han visto, los cuales podrían contribuir a sanear el exceso que se presenta entre masa salarial-partidas generales, de acuerdo a las políticas aprobadas por el Consejo Universitario.

EL M. GILBERT MUÑOZ pregunta si el régimen de méritos es homogéneo para los sectores administrativo y docente que si se da diferencia entre ambos sectores, dónde se da el peso máximo en el desbalance.

EL LIC. LEONEL SEQUEIRA responde que los beneficios son diferentes para cada sector.

M.C.P. GERARDO QUESADA hace notar que el régimen de méritos, es una partida muy amplia que involucra anualidad, escalafón, dedicación exclusiva, remuneraciones extraordinarias, etcétera.

EL M. GILBERT MUÑOZ manifiesta que su pregunta estaba dirigida en el sentido de que si es el régimen de méritos quien causa una situación difícil para la institución, al tomar una decisión, sería importante hacer la diferenciación, para encontrar el punto en el cual se puede hacer la corrección del caso.

Indica que desea conocer el criterio del señor Contralor, con respecto a si podría ser un punto importante para el ordenamiento institucional, el conocer la diferenciación en ese campo para la toma de decisiones en cuanto a la definición de elementos correctivos.

M.C.P. GERARDO QUESADA opina que en realidad el problema de la relación 80/20, no solamente puede circunscribirse al asunto del régimen de méritos, porque solamente es un elemento, y obviamente los salarios base, son el principal componente. Aunque se puedan aislar los montos correspondientes en el régimen de méritos al sector docente y al sector administrativo, el salario base siempre será el monto más importante por lo que una medida que sanearía el problema, sería una disminución de plazas.

Considera que desde el punto de vista del efecto los factores más importantes dentro de la masa salarial, son

el sueldo del personal permanente y el régimen de méritos.

EL LIC. LEONEL SEQUEIRA complementa la información dada por el M.C.P. Gerardo Quesada indicando que el gasto real de 1997, en salario base fue de 46.69% y el total de salario total permanente fue de 10.8%, lo que da como resultado que casi el 50% corresponde a salario base del total que se asigna en sueldos al personal permanente.

EL DR. GABRIEL MACAYA hace notar que el salario base en 1997, representa el 43% del gasto de salarios. En los docentes, el salario base representa el 41% del total del salario, en los administrativos representa el 45%. En lo que corresponde a anualidad y escalafón, hay una diferencia sustancial, porque representa el 31,8% en los docentes y el 47,2% en los administrativos y el resto de los sueldos al personal permanente, que incluye el régimen de méritos, la dedicación exclusiva, la dedicación extraordinaria y la remuneración extraordinaria, representa el 27% y en los administrativos, representa el 7,5%. Por lo expuesto anteriormente, se puede notar que el peso fundamental del costo del régimen de méritos está en los administrativos, en anualidad y escalafón, porque el escalafón se aplica en forma diferente en el sector administrativo que en el sector docente, y se da un sesgo de gran favorecimiento al sector administrativo, con respecto a los escalafones otorgados al sector docente, que es compensado por los otros regímenes, sobre todo el régimen académico.

Agrega que, en términos absolutos, el gasto en anualidad y escalafón, es mucho mayor en los administrativos que en los docentes, a pesar de que la distribución de plazas es de 50% y 50%. La anualidad y escalafón en los docentes en 1997 costó 1.932 millones y en los administrativos 2.258 millones; como se nota, hay 300 millones de diferencia.

EL M. GILBERT MUÑOZ comenta que el SINDEU, entregó al plenario una serie de tablas y cuadros, relacionados con su criterio en cuanto a la relación 80/20. Pregunta si la Contraloría Universitaria ha hecho algún análisis del estudio presentado por el SINDEU, para contrastar los criterios del SINDEU y la Administración.

M.C.P. GERARDO QUESADA responde que no tienen dicho informe.

EL M. GILBERT MUÑOZ pregunta si sería valioso, hacer ese estudio, debido a que existe una discrepancia entre ambos informes.

M.C.P. GERARDO QUESADA responde que no disponen del estudio realizado por el SINDEU. Y agrega que sería importante conocer el punto de vista del SINDEU, para saber si existen algunas diferencias

importantes.

Por otra parte aclara ha constatado que en el informe presentado por la administración se ha procedido conforme a lo acordado por el Consejo Universitario, en cuanto a los componentes de la masa salarial, y podría ser que no exista acuerdo en algunos de los componentes, porque en números si no se difiere sobre los componentes, los números serían los mismos.

Agrega que se puede hacer un análisis para establecer donde están las diferencias, si es que existen, entre lo planteado por el SINDEU y la administración, como masa salarial.

EL M.L. OSCAR MONTANARO comenta que leyendo la carta enviada por la Contraloría General de la República, donde se indica que se dio una erogación mayor a la presupuestada, aún tomando en cuenta que se pueden dar algunas enmiendas de carácter administrativo, que en ese caso podrían ser lo menor, como por ejemplo el caso del régimen de dedicación exclusiva, lo cual se puede arreglar, estableciendo la responsabilidad en cada unidad académica y aún en la Vicerrectoría de Docencia, pero en el fondo llega a la conclusión de que la Universidad de Costa Rica está trabajando con un presupuesto que no alcanza para cubrir sus necesidades. Si la Contraloría General de la República alega el incumplimiento en los artículos 180 y 184, habría que considerar que el artículo 85 no se está cumpliendo a cabalidad.

EL ING. ROBERTO TREJOS agradece a los señores miembros de la Contraloría Universitaria su visita y la exposición del informe brindado al plenario y agrega que será muy valioso para tomar la decisión que tienen pendiente.

****A las diez horas y treinta y seis minutos, se retira el M.C.P. Gerardo Quesada M. y el Lic. Leonel Sequeira C.****

EL M. GILBERT MUÑOZ presenta dos propuestas, producto de la conversación que el Consejo sostuvo con los personeros de la Contraloría Universitaria y que dicen lo siguiente:

1. *"Solicita a la Contraloría Universitaria que realice un análisis especial para ubicar por sectores el componente de régimen de méritos y el gasto en cada uno de los sectores.*
2. *Un análisis de las diferencias entre los criterios de la Administración y del SINDEU, en término de componentes de la masa salarial y de la relación entre esta y las partidas generales."*

EL ING. ROBERTO TREJOS señala que por tratarse

de una sesión extraordinaria y siendo el primer punto la visita de los personeros de la Contraloría Universitaria, no cabe tomar acuerdos.

EL M. GILBERT MUÑOZ solicita que se haga la consulta a la Oficina Jurídica, para conocer si es posible presentar la propuesta.

EL DR. LUIS ESTRADA aclara que las sesiones extraordinarias tienen una agenda específica que no se puede alterar bajo ninguna circunstancia.

EL M. GILBERT MUÑOZ solicita nuevamente que se haga la consulta a la Oficina Jurídica.

EL DR. LUIS ESTRADA hace notar que el martes 20 de octubre del presente año, presentó una moción al plenario y el señor Director le hizo la observación que el asunto no estaba en agenda, a pesar de tratarse de una sesión ordinaria dando como resultado que no se acogiera su propuesta e indica que desea que conste en actas.

EL ING. ROBERTO TREJOS expresa disculpas al Dr. Luis Estrada.

Seguidamente resuelve con los proponentes de la moción, que personalmente hará la consulta a la Oficina Jurídica, en otro momento.

ARTÍCULO 2

El Consejo Universitario continúa con el análisis del dictamen de la Comisión de Presupuesto y Administración No. CP-DIC-98-62 sobre el reajuste salarial para 1998 y 1999.

ANTECEDENTES:

- Mediante oficio R-CU-194-98, del 2 de octubre de 1998, la Rectoría remite a la Dirección del Consejo Universitario la nota JDC-361-98, del 29-9-98, suscrita por el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Costa Rica, en la que el SINDEU plantea su propuesta para los reajustes salariales de 1998 y 1999.

- El 2 de octubre de 1998, con nota R-5499-98, la Rectoría señala que en relación con su nota R-CU-194-98, del 2-10-98 y con el fin de que el Consejo Universitario la considere, adjunta la propuesta de reajustes salariales para 1998 y 1999, elaborada por la Administración.

- La Dirección del Consejo Universitario en nota C.U.P.98-10-142, del 6 de octubre de 1998, traslada a la Comisión de Presupuesto y Administración para su análisis, las propuestas de reajustes salariales para 1998 y 1999.

ANÁLISIS:

Debido a que no se llegó a un acuerdo sobre los reajustes salariales para 1998 y 1999, dentro del proceso de negociación salarial llevado a cabo por la comisión Bipartida, RECTORÍA-SINDEU, tanto la

Administración como el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, presentaron al Consejo Universitario por medio de la Rectoría, sus propuestas.

La propuesta del SINDEU, a la letra dice: (oficio JDC-361-98/ 29-9-98)

Negociación medio período de 1998:

a) Un 3,03% de reajuste salarial por concepto de deuda de 1997, retroactivo a octubre de 1997, calculado sobre los salarios de contratación al 31 de diciembre de 1996, aplicados a la base, a pagarse el 28 de octubre de 1998. Con este porcentaje se daría por cancelada una inflación de 11,20% del año 1997.

b) Un 1,15% de reajuste salarial por concepto de actualización al 10,15% de inflación real a agosto de 1998, retroactivo a agosto de 1998, calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1997 corregido conforme al punto a) anterior, aplicado al salario base, a hacerse efectivo el 28 de octubre de 1998. Con este porcentaje se daría por cancelada una inflación de 10,15% en 1998.

c) Un 1,92% de reajuste salarial por concepto de proyección al 31 de diciembre de 1998, sobre la base de una proyección del 14% al cierre de año, retroactivo a setiembre de 1998, calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1997, aplicado a la base, a hacerse efectivo el 28 de octubre de 1998. Con este porcentaje se daría por cancelada una inflación de 12,07% en 1998. La diferencia entre este porcentaje y la proyección real que resulte del Índice de Precios al Consumidor IPC al 31 de diciembre de 1998 será cancelada por la Universidad mediante el correspondiente presupuesto extraordinario en el año 1999 de conformidad con lo que establece al respecto el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Negociación inicial para 1999:

a) Un 5% de reajuste salarial inicial con base en una proyección inflacionaria inicial del 10%, calculado sobre los salarios de contratación al 31 de diciembre de 1998, aplicado a la base y a hacerse efectivo a partir de enero de 1999. Con este porcentaje se da por cancelada una inflación del 5% para 1999.

b) De conformidad con lo que establece el mecanismo del artículo 6 de la convención Colectiva, los recursos destinados para hacer efectivo este porcentaje inicial del 5% pueden utilizarse para compensar deudas pendientes del año 1998, si las hubiere. Los desgloses y aplicaciones correspondientes serán acordados por las partes.

c) Las partes iniciarán una nueva negociación salarial en el momento y con el mecanismo que establece el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo a efecto de actualizar los salarios a la inflación real a ese momento y establecer la proyección que corresponda conforme a las proyecciones oficiales.

Salario escolar:

La Universidad hará efectivo el monto correspondiente al Salario Escolar de 1998 en enero de 1999. Conforme a las disposiciones legales sobre el particular, este será un pago único por un monto equivalente a 8,33% de los salarios percibidos durante 1998.

La propuesta elaborada por la Administración se lee como sigue: (oficio R-5499-98/ 2-10-98).

Otorgar un reajuste salarial de acuerdo con el siguiente desglose:

- 2% de aumento salarial para dar por cancelada una inflación del 14% para 1998, calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1997, aplicado al salario base, a partir del 1 de enero de 1999 y por cancelar en el momento en que se produzcan tanto las aprobaciones del correspondiente Presupuesto Extraordinario de la República por parte de la Asamblea Legislativa como del Presupuesto Extraordinario de la Universidad de Costa

Rica, por parte de la Contraloría General de la República.

En el caso de que la inflación no llegare al 14%, la diferencia porcentual entre esta inflación y la definitiva, será utilizada por la Universidad de Costa Rica en la negociación salarial que se abrirá a partir del mes de julio de 1999.

- Un porcentaje equivalente a la mitad de la diferencia que resulte entre el 14% y el porcentaje definitivo que alcance la inflación al 31 de diciembre de 1998. Este porcentaje sería calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1997, aplicado al salario base, a partir del 1 de enero de enero de 1999 y por cancelar en el momento en que se produzcan tanto las aprobaciones del correspondiente Presupuesto Extraordinario por parte de la Asamblea Legislativa como el Presupuesto Extraordinario de la Universidad de Costa Rica por parte de la Contraloría General de la República. Este porcentaje da por cancelada la inflación que se alcance al 31 de diciembre de 1998.

Para 1999

- 5,00% de aumento salarial calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1998 aplicado al salario base, a partir del 1 de enero de 1999 y por cancelar en el momento en que la Contraloría General de la República apruebe el Presupuesto Ordinario de la Institución para 1999.

- A partir del mes de julio de 1999, la Universidad de Costa Rica abrirá un período de negociación con el fin de estudiar la posibilidad de otorgar un reajuste salarial adicional de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria institucional, las nuevas regulaciones en torno al FEES y los probables mecanismos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

Por otra parte, la Rectoría en su nota R-5499-98, del 2 de octubre del presente año, manifiesta que "la Administración ha estado en la mejor disposición de negociar con el SINDEU bajo los lineamientos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo; sin embargo la diferencia entre la propuesta institucional y la propuesta sindical, alrededor de \$2.578 millones, hizo virtualmente imposible alcanzar algún acuerdo".

PROPUESTA DE ACUERDO:

La Comisión de Presupuesto y Administración propone al Plenario la adopción del siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1- La Convención Colectiva de Trabajo contempla un mecanismo de cálculo para los ajustes salariales mínimos que otorgue la Universidad de Costa Rica a sus trabajadores, como compensación al aumento en el costo de vida. Sin embargo, en su Artículo 6, inciso g), la Convención citada dispone que si el mecanismo de cálculo hace que la relación entre la Masa Salarial, el Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES) sea mayor al 90%, las partes analizarán y procederán a negociar un mecanismo transitorio de cálculo antes de aplicar los nuevos reajustes salariales.

2- La relación de la Masa Salarial (MS) con respecto al Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES) ha sido la siguiente:

AÑO	MS/FEES
1996	91,5%
1997	93,72%
1998(*)	100,71%

(*) Al 31 de julio de 1998. Información anexa al oficio R-5499-98 del 2-10-98.

3- El Consejo Universitario, en sesión 3799, artículo 3, del 20-11-91, acordó "que la relación masa salarial-partidas generales se mantenga 80%-20%".

4- El Consejo Universitario, en sesión 4235, artículo 6, del 19-11-96, acordó solicitar a la Administración el realizar "los esfuerzos necesarios para cumplir con los acuerdos del Consejo Universitario en torno a la política emitida en el sentido de que la relación masa salarial-partidas generales se mantenga en la cifra 80/20".

5- El Consejo Universitario, en sesión 4332, artículo 2, del 25-02-98, acordó "establecer criterios de presupuestación y asignación de recursos que permitan garantizar el financiamiento del crecimiento vegetativo de los salarios dentro de la relación 80/20".

6- La relación de la Masa Salarial y las Partidas Generales ha sido la siguiente:

AÑO	MASA SALARIAL	PARTIDAS GENERALES
1998	83,71%	16,29%
1997	82,33%	17,67%
1998 (*)	85,62%	14,38%

(*) Al 31 de julio de 1998. Información anexa al oficio R-5499-98 del 2-10-98.

7- El Consejo Universitario, en sesión 4151, artículo 6, del 6-11-95, consideró que la Universidad "para lograr el equilibrio presupuestario, respetando las relaciones establecidas para efectos de negociación salarial, debe utilizar, en sus cálculos para determinar el porcentaje en que debe incrementar los salarios base, un máximo de 100% sobre el citado salario por concepto de reajuste por Régimen de Méritos".

8- La relación entre el reajuste por régimen de mérito (RRM) y el Salario Base (SB) ha sido la siguiente:

AÑO	RRM/SB
1996	124,63%
1997	129,20%
1998(*)	134,20%

(*) Al 30 de setiembre de 1998. Información anexa al oficio R-5499-98 del 2-10-98.

9- En la minuta 5-98 de la Comisión bipartita de Negociación, correspondiente a la sesión celebrada el 28 de setiembre pasado, consta lo siguiente.

"8. En vista de las diferencias existentes entre las partes, de orden conceptual y financiero, se declara finalizado por mutuo acuerdo, el presente proceso de negociación, relacionado con los reajustes salariales para 1998 y 1999".

10- Mediante nota JDC-361-98, del 29-9-98, el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), solicitó a la Rectoría que elevara al Consejo Universitario la propuesta salarial sindical, acción que fue cumplida con nota R-CU-194-98, del 2-10-98.

11- La Oficina de Planificación Universitaria estimó que la propuesta del Sindicato costaría \$2.578 millones más que la presentada por la Universidad de Costa Rica, llevando la relación Masa Salarial-Partidas Generales a 97%-3%, lo que en términos reales constituye una disminución del 90% de los recursos dedicados a las partidas generales con respecto al año anterior. Esto significa que la Universidad dispondría de únicamente 300 millones de colones para gastos de operación el próximo año, situación evidentemente inaceptable para la Institución. Adicionalmente, la relación Masa Salarial-FEES alcanzaría el 106%, es decir, no sólo la totalidad de los recursos provenientes del FEES serían consumidos por el gasto en

salarios, sino que deberían usarse recursos adicionales para poder cubrir completamente este rubro el próximo año. (Información anexa al oficio R-5499-98 del 2-10-98).

ACUERDA:

Aprobar el siguiente reajuste salarial para los períodos 1998 y 1999:

PARA 1998

- 2% de aumento salarial para dar por cancelada una inflación del 14% para 1998, calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1997, aplicado al salario base, a partir del 1 de enero de 1999 y por cancelar en el momento en que se produzcan tanto las aprobaciones del correspondiente Presupuesto Extraordinario de la República por parte de la Asamblea Legislativa como del Presupuesto Extraordinario de la Universidad de Costa Rica, por parte de la Contraloría General de la República.

En el caso de que la inflación no llegare al 14%, la diferencia porcentual entre esta inflación y la definitiva, será utilizada por la Universidad de Costa Rica en la negociación salarial que se abrirá a partir del mes de julio de 1999.

- Un porcentaje equivalente a la mitad de la diferencia que resulte entre el 14% y el porcentaje definitivo que alcance la inflación al 31 de diciembre de 1998. Este porcentaje sería calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1997, aplicado al salario base, a partir del 1 de enero de 1999 y por cancelar en el momento en que se produzcan tanto las aprobaciones del correspondiente Presupuesto Extraordinario por parte de la Asamblea Legislativa como el Presupuesto Extraordinario de la Universidad de Costa Rica por parte de la Contraloría General de la República. Este porcentaje da por cancelada la inflación que se alcance al 31 de diciembre de 1998.

PARA 1999

- 5,00% de aumento salarial calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1998 aplicado al salario base, a partir del 1 de enero de 1999 y por cancelar en el momento en que la Contraloría General de la República apruebe el Presupuesto Ordinario de la Institución para 1999.

- A partir del mes de julio de 1999, la Universidad de Costa Rica abrirá un período de negociación con el fin de estudiar la posibilidad de otorgar un reajuste salarial adicional de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria institucional, las nuevas regulaciones en torno al FEES y los probables mecanismos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo."

EL DR. GABRIEL MACAYA hace una presentación general de la propuesta, porque considera importante conocer ciertos elementos que ayudarían a su comprensión.

Agrega, que varios miembros del Consejo Universitario le han preguntado si es posible hacer un esfuerzo más, y su respuesta ha sido siempre muy clara, porque la propuesta de aumento salarial presentada por la administración no era con el fin de jugar con el SINDEU. La administración fue honesta, y desde el principio ofreció el máximo que responsablemente la Universidad de Costa Rica puede otorgar como aumento. Conscientes de que no es el mejor aumento, porque desearía poder dedicar más a salarios. Esta posición se la hicieron saber al Sindicato de Empleados Universitarios

(SINDEU), desde el primer momento. El rompimiento del Sindicato viene por dos motivos, y éste lo ha hecho saber muy claramente. Primero, por la diferencia en los montos, y, segundo, porque el Sindicato exige la aplicación estricta del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, sin referirse al inciso g), en cuanto a que la relación 90-10 está ampliamente sobrepasada este año, y que hay que buscar un mecanismo alterno de negociación. El Sindicato se opuso y pidió reconocer los conceptos de deuda, medio período y previsión para el año entrante. La Administración sostuvo que, en esas circunstancias, el proceso previsto en el artículo 6, citado, no podría aplicarse y optaron por no tener acuerdo. Este punto debe quedar muy claro.

Ayer don Héctor Monestel dijo muy claro, en las afueras de la Rectoría, "no hay nada que negociar, la propuesta del Sindicato es esta y el Consejo Universitario tendrá que decidir". Lo escuchó en dos ocasiones, don Gilbert Muñoz estaba allí abajo, en ese momento, y es un punto que deben tener muy claro.

- Por otra parte, en vista de que están en una situación de grandes expectativas por dos motivos: la negociación del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), y, como lo dijo el Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU) en el pasado, hay que renegociar la Convención Colectiva, quisieron dejar abiertas posibilidades para que el año entrante el asunto de los aumentos pueda ser reexaminado de una manera responsable y sabiendo qué pasó con el Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), y cuáles son las nuevas reglas que rigen la Convención Colectiva. Es por ello que aparece, en la propuesta de la Administración, un último acuerdo, para 1999, que dice: "A partir del mes de julio de 1999, la Universidad de Costa Rica abrirá un período de negociación con el fin de estudiar la posibilidad de otorgar un reajuste salarial adicional, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria institucional, las nuevas regulaciones en torno al FEES y los probables mecanismos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo".

Incluso se le podría criticar la redacción de esa propuesta so pretexto de que podrían no haber nuevos mecanismos, sino que permanezcan los mismos. Pero como habrá una renegociación de la Convención Colectiva de Trabajo esta es la fórmula que creen que garantiza a la comunidad universitaria aprobar un aumento en las mejores condiciones, y dejar la posibilidad de examinar ese aumento en el mes de julio, en vista de lo que pueda pasar. Desde ese punto de vista resulta difícil para la Administración aceptar una negociación que vaya más allá de las cifras aquí planteadas. Reitera lo dicho ayer en el sentido de que un 1 % de aumento salarial a la base significa un incremento de ciento sesenta y cinco millones de colones en el presupuesto universitario del año entrante con respecto al

presupuesto que se está formulando. Asimismo, ayer dio una serie de comparaciones y puede ser que las comparaciones hechas, con respecto a la formulación actual de ese presupuesto, no sean válidas, respecto al aumento. No obstante, respecto a programas importantes desea dejar constancia de la gravedad de ese aumento.

EL DIPL. LEONARDO SALAS pregunta si existe algún punto intermedio entre la propuesta de la Administración y la del Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU), dado que la Administración está concediendo el máximo posible institucionalmente.

EL DR. GABRIEL MACAYA aclara que no puede responder por el Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU), salvo lo que escuchó ayer y que ya expuso.

EL DIPL. LEONARDO SALAS comenta que dado el panorama y la imposibilidad de financiar la propuesta del Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU), y atendiendo al hecho de que la Administración está concediendo un 1,5 % más, ¿cómo vislumbra la Administración el financiamiento de ese porcentaje de más? ¿Por medio de qué fuentes se piensa financiar ese 1,5% que piensa dar la Administración?.

EL DR. GABRIEL MACAYA contesta que no entiende a cuál 1,5% más se refiere don Leonardo Salas.

EL DIPL. LEONARDO SALAS recuerda que ayer se dijo que se daría un 3.5% de aumento para no desequilibrar la relación.

EL ING. ROBERTO TREJOS aclara que fue él quien brindó esa información con base al reporte de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU). Dicha oficina le expuso que con el 3.5% de aumento se mantienen las condiciones de este año en cuanto a masa salarial y partidas generales.

EL DR. GABRIEL MACAYA contesta que había perdido esa referencia; pero se logra eso modificando la relación y gastando menos en partidas generales.

EL DR. WILLIAM BRENES estima que han llegado a un punto en que deben buscar algunas alternativas de negociación porque ya se rompió la negociación entre la Administración y el Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU). De modo que tres miembros del Plenario tienen una moción que tiende a abrir un espacio rápido de negociación para facilitar mayor diálogo en todos los sectores de la Universidad de Costa Rica y facilitar que realmente puedan conversar, discutir y discernir sobre los elementos reales. La Contraloría Universitaria ha dejado muy claro y ha ratificado que los parámetros de cálculo

de la masa salarial están correctamente definidos por la Administración. Piensa que la situación financiera de la Universidad de Costa Rica es crítica pero igualmente crítico es el aumento en el costo de la vida. Piensa en las dificultades de los trabajadores universitarios para enfrentar la ineludible crisis económica y social de los costarricenses. En su responsabilidad como miembro del Consejo Universitario cree que deberían abrir un espacio de diálogo y de discusión. De modo que presenta, conjuntamente con el M. Gilbert Muñoz y el M.L. Oscar Montanaro, una moción que tiende a abrir un espacio de negociación con representación de la Administración, del Consejo Universitario y del Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU) para que se negocie una propuesta que deberá conocerse en sesión extraordinaria del próximo lunes 26 de octubre. La moción dice literalmente lo siguiente:

“1. Integrar una Comisión Tripartita conformada por un representante del Consejo Universitario, uno de la Rectoría y uno del Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU). 2- Que esta Comisión presente una propuesta de reajuste salarial 3- discutir la propuesta en sesión extraordinaria el lunes 26 de octubre de 1998”.

EL ING. ROBERTO TREJOS estima que la moción presentada modifica, de alguna forma, la moción en discusión y la someterá a votación antes de votar la moción principal. En virtud de lo anterior acepta que se refieran a la misma dos miembros del Plenario, uno a favor y otro en contra.

Pregunta si algún miembro desea referirse en contra de la moción, puesto que el Dr. William Brenes ya lo hizo a favor al plantearla. Dado que nadie externa su deseo de pronunciarse en contra, manifiesta su deseo de hacerlo y señala que siente que ya el Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU) ha expresado claramente que no quiere discutir más que su propuesta y sólo esperan que el Consejo Universitario acepte la moción sindical. Cree que abrir la mesa de discusión significa darle vueltas a un asunto que no tiene solución. La única propuesta viable para la Universidad de Costa Rica es la propuesta que aprobó la Comisión de Presupuesto y Administración. La propuesta que trajo el Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU) no es viable y no cree que dicho grupo esté dispuesto a seguir negociando, por lo que se pronuncia en contra de la moción y de que se posponga más la decisión.

Da por discutido el asunto, somete a votación la moción en discusión, la cual relee, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.L. Oscar Montanaro, M. Gilbert Muñoz y Dr. William Brenes.

TOTAL: Tres votos.

EN CONTRA: Dra. Susana Trejos, Bach. Esteban Izaguirre, Dipl. Leonardo Salas, Dr. Luis Estrada, Dr. Gabriel Macaya e Ing. Roberto Trejos.

TOTAL: Seis votos.

En consecuencia, se rechaza la moción.

EL ING. ROBERTO TREJOS señala que someterá a votación la propuesta de reajuste salarial presentada mediante un dictamen de la Comisión de Presupuesto y Administración, la cual lee para mayor claridad del Plenario.

Somete a votación la propuesta y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Bach. Esteban Izaguirre, Dipl. Leonardo Salas, Dr. Luis Estrada, Dr. Gabriel Macaya e Ing. Roberto Trejos.

TOTAL: Seis votos.

EN CONTRA: M.L. Oscar Montanaro, M. Gilbert Muñoz y Dr. William Brenes.

TOTAL: Tres votos.

Somete a votación declarar el acuerdo firme y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Bach. Esteban Izaguirre, Dipl. Leonardo Salas, Dr. Luis Estrada, Dr. Gabriel Macaya e Ing. Roberto Trejos.

TOTAL: Seis votos.

EN CONTRA: M.L. Oscar Montanaro, M. Gilbert Muñoz y Dr. William Brenes.

TOTAL: Tres votos.

EL M. GILBERT MUÑOZ razona su voto y señala que votó en contra de la propuesta del reajuste salarial por varias razones, entre ellas que le pareció importante buscar una salida negociada al reajuste salarial de este año que, en los últimos años, se ha hecho sin negociación. Desde ese punto de vista la moción que planteó, conjuntamente con sus compañeros, se orientaba en esa dirección. Le parece, además, que el Consejo Universitario ha desperdiciado una oportunidad más para actuar como mediador en este tipo de conflictos que se generan, por tradición, todos los años, en la Universidad y que giran alrededor del reajuste salarial.

También lo llevó a votar en contra el hecho que se fundamenta en un asunto discutido en la sesión 4392 del martes 13 de octubre de 1998, cuando se recibió la visita del Lic. Héctor Monestel. En el acta de esa sesión consta que la Comisión de Presupuesto y Administración recibiría al Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU) en el seno de ésta para que éste pudiera expresar nuevamente su criterio con respecto al planteamiento del reajuste salarial. Esto no se cumplió porque la Comisión no los convocó y se perdió la oportunidad de buscar un acercamiento entre las partes.

EL M.L. OSCAR MONTANARO manifiesta que votó en contra considerando que este ha sido un problema que año con año se vive, no sólo por parte de la actual Administración, sino de Administraciones anteriores. La

reflexión que lo llevó a votar así es porque estima que se trata de un asunto de carácter político nacional.

Hasta cuándo la Universidad va a seguir soportado esas limitaciones presupuestarias. En la medida en que haya un aumento salarial, en la misma medida hay que recortar distintas partidas de trabajo. La Universidad de Costa Rica, al igual que las otras universidades públicas, no puede seguir trabajando de esta manera. Se ha planteado el problema de los profesores que se van porque la Universidad no les remunera lo suficiente, especialmente aquellos que están empezando a trabajar con la Institución. Así pues, considera que la propuesta no satisface ni llena expectativas, aunque sea muy realista. Ser realista significa que la Universidad de Costa Rica debe pedir más presupuesto, de acuerdo con la Constitución Política de la República.

En consecuencia, el Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. La Convención Colectiva de Trabajo contempla un mecanismo de cálculo para los ajustes salariales mínimos que otorgue la Universidad de Costa Rica a sus trabajadores, como compensación al aumento en el costo de vida. Sin embargo, en su Artículo 6, inciso g), la Convención citada dispone que si el mecanismo de cálculo hace que la relación entre la Masa Salarial, el Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES) sea mayor al 90%, las partes analizarán y procederán a negociar un mecanismo transitorio de cálculo antes de aplicar los nuevos reajustes salariales.

2. La relación de la Masa Salarial (MS) con respecto al Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES) ha sido la siguiente:

AÑO	MS/FEES
1996	91,5%
1997	93,72%
1998(*)	100,71%

(*) Al 31 de julio de 1998. Información anexa al oficio R-5499-98 del 2-10-98.

3. El Consejo Universitario, en sesión 3799, artículo 3, del 20-11-91, acordó "que la relación masa salarial-partidas generales se mantenga 80%-20%".

4. El Consejo Universitario, en sesión 4235, artículo 6, del 19-11-96, acordó solicitar a la Administración el realizar "los esfuerzos necesarios para cumplir con los acuerdos del Consejo Universitario en torno a la política emitida en el sentido de que la relación masa salarial-partidas generales se mantenga en la cifra 80/20".

5. El Consejo Universitario, en sesión 4332, artículo 2, del 25-02-98, acordó "establecer criterios de presupuestación y asignación de recursos que permitan garantizar el financiamiento del crecimiento vegetativo de los salarios dentro de la relación 80/20".

6. La relación de la Masa Salarial y las Partidas Generales ha sido la siguiente:

AÑO	MASA SALARIAL	PARTIDAS GENERALES
1998	83,71%	16,29%
1997	82,33%	17,67%
1998 (*)	85,62%	14,38%

(*) Al 31 de julio de 1998. Información anexa al oficio R-5499-98 del 2-10-98.

7. El Consejo Universitario, en sesión 4151, artículo 6, del 6-11-95, consideró que la Universidad "para lograr el equilibrio presupuestario, respetando las relaciones establecidas para efectos de negociación salarial, debe utilizar, en sus cálculos para determinar el porcentaje en que debe incrementar los salarios base, un máximo de 100% sobre el citado salario por concepto de reajuste por Régimen de Méritos".

8. La relación entre el reajuste por régimen de mérito (RRM) y el Salario Base (SB) ha sido la siguiente

AÑO	RRM/SB
1996	124,63%
1997	129,20%
1998(*)	134,20%

(*) Al 30 de setiembre de 1998. Información anexa al oficio R-5499-98 del 2-10-98.

9. En la minuta 5-98 de la Comisión bipartita de Negociación, correspondiente a la sesión celebrada el 28 de setiembre pasado, consta lo siguiente:

"8. En vista de las diferencias existentes entre las partes, de orden conceptual y financiero, se declara finalizado por mutuo acuerdo, el presente proceso de negociación, relacionado con los reajustes salariales para 1998 y 1999".

10. Mediante nota JDC-361-98, del 29-9-98, el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), solicitó a la Rectoría que elevara al Consejo Universitario la propuesta salarial sindical, acción que fue cumplida con nota R-CU-194-98, del 2-10-98.

11- La Oficina de Planificación Universitaria estimó que la propuesta del Sindicato costaría ¢2.578 millones más que la presentada por la Universidad de Costa Rica, llevando la relación Masa Salarial-Partidas Generales a 97%-3%, lo que en términos reales constituye una disminución del 90% de los recursos dedicados a las partidas generales con respecto al año anterior. Esto significa que la Universidad dispondría de únicamente 300 millones de colones para gastos de operación el próximo año, situación evidentemente inaceptable para la Institución. Adicionalmente, la relación Masa Salarial-FEES alcanzaría el 106%, es decir, no sólo la totalidad de los recursos provenientes del FEES serían

consumidos por el gasto en salarios, sino que deberían usarse recursos adicionales para poder cubrir completamente este rubro el próximo año. (Información anexa al oficio R-5499-98 del 2-10-98).

ACUERDA:

Aprobar el siguiente reajuste salarial para los períodos 1998 y 1999:

PARA 1998

- 2% de aumento salarial para dar por cancelada una inflación del 14% para 1998, calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1997, aplicado al salario base, a partir del 1 de enero de 1999 y por cancelar en el momento en que se produzcan tanto las aprobaciones del correspondiente Presupuesto Extraordinario de la República por parte de la Asamblea Legislativa como del Presupuesto Extraordinario de la Universidad de Costa Rica, por parte de la Contraloría General de la República.

En el caso de que la inflación no llegare al 14%, la diferencia porcentual entre esta inflación y la definitiva, será utilizada por la Universidad de Costa Rica en la negociación salarial que se abrirá a partir del mes de julio de 1999.

- Un porcentaje equivalente a la mitad de la diferencia que resulte entre el 14% y el porcentaje definitivo que alcance la inflación al 31 de diciembre de 1998. Este porcentaje sería calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1997, aplicado al salario base, a partir del 1 de enero de 1999 y por cancelar en el momento en que se produzcan tanto las aprobaciones del correspondiente Presupuesto Extraordinario por parte de la Asamblea Legislativa como el Presupuesto Extraordinario de la Universidad de Costa Rica por parte de la Contraloría General de la República. Este porcentaje da por cancelada la inflación que se alcance al 31 de diciembre de 1998.

PARA 1999

- 5,00% de aumento salarial calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1998 aplicado al salario base, a partir del 1 de enero de 1999 y por cancelar en el momento en que la Contraloría General de la República apruebe el Presupuesto Ordinario de la Institución para 1999.

- A partir del mes de julio de 1999, la Universidad de Costa Rica abrirá un período de negociación con el fin de estudiar la posibilidad de otorgar un reajuste salarial adicional de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria institucional, las nuevas regulaciones en torno al FEES y los probables mecanismos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo".

A las once horas y quince minutos se levanta la sesión.

**ING. ROBERTO TREJOS DENT
DIRECTOR
CONSEJO UNIVERSITARIO**

NOTA: Todos los documentos de esta acta se encuentran en los archivos del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST), del Consejo Universitario, donde pueden ser consultados.