

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**  
**CONSEJO UNIVERSITARIO**  
**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N.º 4473**  
CELEBRADA EL LUNES 30 DE AGOSTO DE 1999  
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 4484 DEL MARTES 28 DE SETIEMBRE DE 1999



---

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>ARTÍCULO</b>	<b>PÁGINA</b>
1. <u>PRESUPUESTO EXTRAORDINARIO</u> 3-99 Aprobación .....	2
2. <u>PRESUPUESTO</u> Modificación Externa No. 2-99 Aprobación .....	8
3. <u>NEGOCIACIÓN SALARIAL</u> Análisis del dictamen de la Comisión de Presupuesto y Administración .....	11

Acta de la sesión extraordinaria No. 4473 celebrada por el Consejo Universitario el día lunes treinta de agosto de mil novecientos noventa y nueve.

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; Marco Vinicio Fournier, M.Sc., Área de Ciencias Sociales, Dr. Luis Estrada Navas, Área de Ciencias Básicas, Dr. William Brenes Gómez, Área de la Salud; M. Gilbert Muñoz Salazar, Sector Administrativo; Srta. Vania Solano Laclé y Sr. José Ma. Villalta Floréz-Estrada, Sector Estudiantil.

La sesión se inicia a las ocho horas y cincuenta y tres minutos con la presencia de los siguientes miembros: Ing. Roberto Trejos, Dra. Susana Trejos, Marco Vinicio Fournier, M.Sc., Srta. Vania Solano, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada y Dr. William Brenes.

Ausentes: El M.L. Oscar Montanaro, por encontrarse en sesión del Consejo de Sedes Regionales, en Guanacaste y la Dra. Mercedes Barquero, por motivos personales.

#### ARTICULO 1

**La Comisión de Presupuesto y Administración presenta el dictamen No. CP-DIC-99-51, relativo al Presupuesto Extraordinario No. 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota Bienestar Estudiantil de la Institución.**

El ING. ROBERTO TREJOS expone el dictamen que dice lo siguiente:

##### ANTECEDENTES:

1- La Rectoría remite al Consejo Universitario el Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, preparado por la Oficina de Administración Financiera. (Ref. oficio R-CU-142-99 del 16 de junio de 1999, recibido el 23 de agosto de 1999)

2- La Dirección del Consejo Universitario traslada a la Comisión de Presupuesto y Administración el Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, para su respectivo análisis. (Ref. oficio CU.P.99-08-87 del 23 de agosto de 1999)

3- La Contraloría Universitaria remite su criterio mediante el oficio OCU-R-137-99 del 23 de agosto de 1999.

##### ANÁLISIS:

El Presupuesto Extraordinario de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar

Estudiantil de la Institución es por un monto total de \$625.740.875,93 (seiscientos veinticinco millones setecientos cuarenta mil ochocientos setenta y cinco colones con 93/100), en la elaboración de este Presupuesto se consideraron las disposiciones legales y técnicas que se deben cumplir en el proceso presupuestario, así como las normas y disposiciones establecidas por la Universidad y las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República.

Este Presupuesto consta de dos partes:

a) **Aumentos de Ingresos:** Los ingresos de los presupuestos se incorporan de dos formas: Los provenientes de Empresas Auxiliares y de Fondos Restringidos que presentaron su presupuesto posterior a la preparación y aprobación del presupuesto ordinario para el año 1999, provenientes de conceptos de Venta de Servicios, Transferencias Corrientes del Gobierno Central y Transferencias de Capital del Ejercicio del Gobierno Central y de Instituciones Públicas de Servicio. Se incluyen también los ingresos provenientes por concepto de ajuste entre la estimación y los disponibles reales de superávit producto de la liquidación del presupuesto a diciembre de 1998 para el caso de los proyectos de las Empresas Auxiliares y los Fondos Restringidos se presenta un ajuste de incremento de ingresos, mientras que para los proyectos de Cursos Especiales se solicita una disminución. También incluye el documento, el presupuesto de los superávits correspondiente a los Grupos Culturales - C.B.E.

b) **Aumentos de Egresos:** Los presupuestos de egresos se presentan por programa. Las sumas se asignan en los subprogramas en la modalidad de los proyectos, a saber: Empresas Auxiliares, Fondos Restringidos. Los movimientos presupuestos dan una visión de la expresión financiera a ejecutar, referidos a la estructura y formalidad de la Universidad de Costa Rica, que a la vez, se sustentan en una serie de disposiciones legales que tienen incidencia directa en la Institución, encaminados a la utilización racional de los recursos, al ordenamiento de las actividades.

El procedimiento utilizado para la formulación de este presupuesto fue el siguiente:

##### Formulación Presupuestaria

Para la formulación del presupuesto se procedió de conformidad con lo dispuesto en las Normas para la Ejecución del Presupuesto y las disposiciones emanadas por la Contraloría General de la República. Para los proyectos de Empresa Auxiliar y de Fondos Restringidos se consideraron las solicitudes de presupuesto presentadas por los Directores de los Proyectos, las cuales cumplieron con las disposiciones al respecto, como son vistos buenos cuando así correspondió de los Directores de Escuela, Decanos o de la Vicerrectoría respectiva, así como con las justificaciones a las partidas y sus autorizaciones. Los proyectos definen las necesidades de bienes y servicios, la unidad responsable, la identificación clara y precisa de los objetivos y las metas, que sirvieron de base para la redistribución de los recursos.

##### Justificación de Aumentos de Egresos

Las partidas de egresos presupuestadas corresponden a las solicitudes de presupuesto aprobadas por las Vicerrectorías, y su clasificación corresponde a lo planeado por los directores de los proyectos. Para la distribución de los ingresos producto del ajuste por concepto de superávits comprometido se consideraron los objetos de gasto que son más utilizados por los proyectos a nivel de subprograma, todos los cuales suman \$728.345.089,18 (setecientos veintiocho millones trescientos cuarenta y cinco mil ochenta y nueve colones con 18/100).

Justificaciones de Disminuciones de Egresos

El presupuesto presenta el ajuste que debe realizarse con los superávits de Cursos Especiales entre lo aprobado en el Presupuesto para 1999 y la liquidación al 31-12-98, que en este caso existió un ingreso proyectado superior al real. Se procede con el ajuste disminuyendo los egresos en los diferentes programas y objetos de gasto indicados, y hasta por el monto de ¢102.604.213,25 (ciento dos millones seiscientos cuatro mil doscientos trece colones con 25/100).

Clasificación de los Egresos

El presupuesto presentado se encuentra dentro de la Estructura Programática de la Universidad de Costa Rica, en donde la clasificación por programas se subdivide en subprogramas, actividades y subactividades. Se procedió a realizar los aumentos de los egresos con base en el "Manual de Cuentas por Objeto del Gasto" de la Universidad de Costa Rica, a las solicitudes de presupuestos presentadas por Directores de los proyectos y a los objetos de gasto más utilizados por los proyectos.

La formulación de este Presupuesto se presenta a nivel de Programa por un monto total de ¢625.740.875,93 (seiscientos veinticinco millones setecientos cuarenta mil ochocientos setenta y cinco colones con 93/100). (Ref. Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil)

El Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar

Mecanismos (millones de ¢)	Presupuesto. Ordinario	Presupuesto. Extraordinario 3	Presupuesto Total	Gasto Real 1998	Diferencia P.T. – G.R.	Incremento Relativo *
Cursos Especiales	590	(103)	487	279	208	74,55%
Empresas Auxiliares	1.000	584	1.584	765	819	107,05%
Fondos Restringidos	815	134	949	513	436	85,00%
<b>TOTALES</b>	<b>2.405</b>	<b>616</b>	<b>3.021</b>	<b>1.557</b>	<b>1.463</b>	<b>93,62%</b>

\* El incremento relativo se refiere al presupuesto total de 1999, en relación con el gasto real de 1998.

Sobre el particular, cabe recordar que el Consejo Universitario en Sesión No. 4155, Artículo 8, del 15 de noviembre de 1995, solicitó a la Administración:

"3. Revisar los procedimientos del proceso de Formulación presupuestaria de los Fondos Restringidos, con el afán de que las estimaciones se ajusten más a la ejecución real."

Adicionalmente a lo expuesto, y a los aspectos técnicos comentados directamente con los funcionarios encargados de la Oficina de Administración Financiera y que fueron atendidos en su oportunidad, no evidenciamos otras situaciones relevantes que ameriten observaciones.[...]

**PROPUESTA DE ACUERDO:**

La Comisión de Presupuesto y Administración, propone al Consejo Universitario la adopción del siguiente acuerdo:

**CONSIDERANDO QUE:**

1- La Rectoría remitió al Consejo Universitario el Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, preparado por la Oficina de Administración Financiera. (Ref. R-CU-142-99 del 19 de agosto de 1999, recibida por el Consejo Universitario el 23 de agosto de 1999)

Estudiantil de la Institución fue analizado por la Contraloría Universitaria, según consta en el oficio OCU-R-137-99 del 23 de agosto de 1999, e informa al Consejo Universitario lo siguiente:

[...]1. Nuestro análisis se limitó a verificar que los movimientos presupuestarios incluidos en esta modificación (sic., léase Presupuesto Extraordinario 3-99), hayan cumplido con los trámites pertinentes, y que estén avalados por la autoridad competente. Adicionalmente, se verificó la integridad de los datos conforme a los lineamientos administrativos y contable – presupuestarios que regulan este proceso.

2. El Presupuesto Extraordinario contiene un aumento en la proyección de ingresos por un monto de ¢625.740.875,93, distribuidos en los mecanismos de Administración Financiera y las Cuotas de Bienestar Estudiantil, de la siguiente manera:

MECANISMOS	MONTO
Fondos Restringidos	¢134.333.750,56
Empresas Auxiliares	584.254.639,70
Cursos Especiales	(102.604.213,25)
Cuota Bienestar Estudiantil	9.756.698,92
<b>TOTALES</b>	<b>625.740.875,93</b>

2. En general, este aumento en el presupuesto de los mecanismos de administración tiende a ocasionar una considerable sobre-presupuestación en la liquidación del periodo, según se puede apreciar en el siguiente cuadro:

2- La Contraloría Universitaria al analizar el contenido del Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, preparado por la Oficina de Administración Financiera no evidencia situaciones relevantes que ameriten observaciones. (Ref. OCU-R-137-99 del 23 de agosto de 1999)

3- El Consejo Universitario en la sesión 4155, artículo 8 del 15 de noviembre de 1995, solicitó a la Administración revisar el proceso para la formulación del presupuesto de los Fondos Restringidos, con el afán de que las estimaciones se ajusten más a la ejecución real.

**ACUERDA:**

1. Aprobar el Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, por un monto total de ¢625.740.875,93 (seiscientos veinticinco millones setecientos cuarenta mil ochocientos setenta y cinco colones con 93/100).

Solicitar a la Administración que en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 4155, artículo 8, punto 3, del 15 de noviembre de 1995, revise los

*procedimientos del proceso para la formulación del presupuesto de los Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y la Cuota de Bienestar Estudiantil, con el fin de que se ajuste más a la ejecución real de los proyectos y presente un informe a más tardar el 30 de setiembre de 1999.*

El ING. ROBERTO TREJOS somete a discusión la propuesta de acuerdo de la Comisión de Presupuesto.

\*\*\*\*A las nueve horas ingresa a la sala de sesiones, el Dr. Gabriel Macaya.

A las nueve horas y cinco minutos, se retira el M. Gilbert Muñoz.\*\*\*\*

El DR. LUIS ESTRADA comenta que le llama la atención que en las referencias del considerando 1, se indique la propuesta de presupuesto extraordinario, preparada por la Oficina de Administración Financiera. Se elaboró el 16 de junio de 1999, sin embargo, pasaron más dos meses para que fuera enviada al Consejo Universitario. Ignora las razones del atraso, pero le preocupa, y así lo manifestó en el seno de la Comisión de Presupuesto y Administración, y lo reitera en el Plenario, que con un envío tan tardío es poco el trabajo que puede realizar el Consejo Universitario y la Comisión de Presupuesto y Administración, para revisar a fondo las modificaciones o presupuestos que se presenten.

Recuerda muy bien, porque fue el viernes pasado que se reunió extraordinariamente la Comisión de Presupuesto y Administración, que el argumento central fue que esto debe aprobarse antes del 31 del presente mes, o sea, mañana, y por tal motivo hoy está el Consejo Universitario en sesión extraordinaria.

Considera que la Administración y, en particular, la Oficina de Administración Financiera, debe hacer un mayor esfuerzo para enviar, con suficiente antelación, dichas propuestas, de manera que puedan analizarse con toda la calma del caso.

También le llama la atención y lo ha indicado en varias ocasiones en la Comisión de Presupuesto y Administración, que la participación de la Contraloría Universitaria, que es obligatoria, según tiene entendido, para revisar las propuestas de modificación presupuestaria o de presupuestos extraordinarios, se limite a lo que se transcribe parcialmente en el dictamen, utilizando un machote. Y, en este caso, evidencia sin la menor duda, que ni siquiera se tuvo la precaución de cambiarlo. Indica: "Nuestro análisis se limitó a verificar los movimientos presupuestarios incluidos en esta modificación", lo que fue necesario corregir en el paréntesis, en el sentido de que se trata de un Presupuesto Extraordinario. Da la impresión que el trabajo de la

Contraloría Universitaria se limita a una labor rutinaria que no profundiza en el análisis de lo que se está presentando. En este caso, la Contraloría les diría que ellos lo recibieron en la tarde, el 23 de agosto, fecha del oficio, y que por tanto lo máximo que pudieron hacer fue eso.

Estas dos observaciones las considera muy importantes para el Consejo Universitario, junto con la otra que se reitera en el acuerdo, de que la Administración procure proyectar de una manera más ajustada a la realidad los presupuestos de fondos restringidos, empresas auxiliares, cursos especiales y la cuota de bienestar estudiantil. Lo anterior para que no se provoquen estas modificaciones tan grandes, al final de un período fiscal, para efectos de la Contraloría General de la República, sin que el Consejo Universitario tenga la oportunidad de analizar a fondo las modificaciones propuestas.

El ING. ROBERTO TREJOS explica que, revisando con el Dr. Gabriel Macaya la fecha de la nota de referencia, de fecha 16 de junio, obedece, aparentemente, a un error, ya que el resto de los documentos no coinciden.

El DR. GABRIEL MACAYA aclara que efectivamente se trata de un error. La nota fechada 16 de junio hace referencia a un documento del 19 de agosto. Lo que demuestra que, el secretariado consignó mal la fecha, la cual debe ser 19 ó 20 de agosto, por lo menos, y fue recibida en el Consejo Universitario el 23.

El punto más complejo corresponde a los métodos para hacer esta estimación. La práctica ha demostrado que por más mecanismos que se afinen, estando esto ligado a los procesos de vinculación externa, la entrada y la salida de dinero tiene un grado de aleatoriedad gigantesco, y está ligado al proceso mismo de consecución de fondos. Simplemente se usan, dentro de lo posible, proyecciones históricas que algunos años no se cumplen hacia arriba, y otros hacia abajo, porque las negociaciones fracasan, etcétera.

Ha habido también un proceso que es importante, calificar las actividades por lo que son. Entonces, hay un proceso en el cual, a lo largo de la ejecución, esa actividad que está clasificada como curso especial, realmente no lo es, y debe ponerse en su justa dimensión.

Por otra parte, sorprendentemente, como puede verse, hay un aumento mayor este año de fondos con respecto a lo que es vinculación externa. Cree que está ligado a campañas a favor de los mecanismos propios de la Universidad, frente a los de las Fundaciones, así como a la finalización de convenios con algunas de éstas –como ya lo informó

en el pasado-, por lo que la Universidad maneja más dineros, y algunos fondos, que en el pasado, eran manejados por FUNDEVI. Sin embargo, FUNDEVI tampoco ha tenido ningún tipo de disminución en sus ingresos. De modo que eso demuestra que las cosas comienzan a orientarse adecuadamente.

Sin embargo, hay algo que se ha discutido mucho con la Oficina de Contraloría y con la Contraloría General de la República, por la naturaleza misma de los cursos especiales de las empresas auxiliares y de los fondos restringidos, y es que un mecanismo seguro de presupuestación, no existe, por dos razones, que se pueden ver en esta modificación: primero, los egresos a veces no ocurren con la celeridad que se espera, como dificultades en la puesta en práctica de los proyectos, de su ejecución; y, por otra parte, los ingresos pueden aumentar. En la presente modificación están los dos efectos: aumento en los ingresos y sobre todo, fondos comprometidos. Considera que esto es importante que se tenga en cuenta.

El ING. ROBERTO TREJOS informa que aunque no está completo en el documento original, se puede apreciar cómo se reparte por Vicerrectorías. En la de Docencia, la modificación es alrededor de 7 millones de colones; en Investigación, el total es casi de 600 millones de colones: en Acción Social son 95 millones y en Vida Estudiantil, está por ahí de los 17 millones de colones. Las modificaciones más grandes corresponden a la Vicerrectoría de Investigación.

El DR. GABRIEL MACAYA manifiesta que los señores miembros del Consejo Universitario deben tomar en cuenta las negociaciones de algunos proyectos, como el que está desarrollando el Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales, con el Ministerio de Obras Públicas. Han tenido proyectos por varios cientos de millones de colones y una parte importante de esta modificación viene de allí. Se están negociando, con el Consejo Nacional de vialidad, vía Universidad, no vía FUNDEVI, proyectos por el orden de 1.200 millones de colones, lo que representa un porcentaje grande.

Añade EL DR. MACAYA, con el fin de aclarar, que el presupuesto de la Universidad consta de dos partes: el presupuesto ordinario y el otro presupuesto que están ligados a los fondos restringidos, a los cursos especiales y a las empresas auxiliares. Ese otro presupuesto está representado entre el 15 y el 20 y tantos por ciento, en el presupuesto total de la Universidad; pero esos son fondos, cuyo destino, está comprometido en su ejecución, como los proyectos de investigación, excepto el porcentaje que le queda a la Universidad por los mecanismos que ya conocen y que tanto han

discutido: los gastos administrativos, la creación de un fondo de desarrollo, etcétera. De ahí que pasar del 15 por ciento a un porcentaje mayor, para esos fondos que le quedan a la Universidad, sea una acción sustantiva pues se trata de varios millones de colones.

Considera que hay que explicarle a la Universidad todo esto. Cada vez que se dé una explicación de presupuesto, en las discusiones con el Sindicato -que incluso va a surgir ahora otra vez-, debe separarse lo que es el presupuesto ligado a los ingresos del FEES -que es el que les permite pagar los salarios y mantener una política congruente, en ese sentido. No debe confundirse con el presupuesto total, puesto que aquí entran otro grupo de componentes y muchos de ellos van hacia partidas criticadas, por llamarlas de alguna manera, que son las de contratación de servicios profesionales, entre otras. Es importante tener todo esto muy claro.

MARCO VINICIO FOURNIER, M.Sc. se refiere a la preocupación planteada por el Dr. Luis Estrada, la cual circula en el ambiente. Si bien es cierto que sobre todo para los fondos restringidos existe, a priori, un amarre de cómo deben utilizarse esos fondos, siempre hay cierta flexibilidad, y sí lo hay, de hecho, en los otros dos casos. El problema es que si distribuyen esos fondos en salarios, este año está muy bien, está entrando mucha plata, pero nadie garantiza que sea así el año entrante. Entonces no pueden comprometerlos para siempre. Lo que sí debería hacerse con mucho mayor cuidado es garantizar más bien lo contrario, o sea, que la mayoría de estas ganancias no se gaste en salarios, sino en gastos de operación, para lograr de nuevo un balance ya sea el 90-10 ó el 80-20. Ahí es donde deberían concentrarse y tratar de lograr algún tipo de mejor distribución de las ganancias.

Gran parte de la preocupación de la Universidad en este momento es que todo se va en salarios y no queda para miles de necesidades existentes, para gastos de operación. Esto no les permitiría, por otro lado, decir que ya que este año, 1999, se logró invertir en gastos de operación un 5% más, puede invertirse un porcentaje igual en salarios, porque no es del todo seguro.

Sin embargo, sí ha venido desarrollándose una historia creciente de recaudación por parte de ese tipo de actividades, lo cual les permitiría hacer estimaciones con algún grado de seguridad. Y, por ende, poder proyectar hacia el futuro, la inversión -insiste-, prioritariamente, en cuanto a gastos de operación. Así se podría tratar de estimar una nueva relación de ese 80-20, con base, precisamente, en estos análisis, como se ha discutido tantas veces. Esto se relaciona mucho con lo que van a discutir luego respecto del problema salarial. Este es el tipo

de cosas que urge llevar a cabo, para volver a encontrar alguna forma de equilibrio en la Universidad, como se verá en la próxima discusión.

El DR. GABRIEL MACAYA indica que debe tenerse cuidado en la discusión porque esta presupuestación no es de los gastos administrativos, sino de la totalidad de los fondos. O sea, que no se trata de ganancia. Hay un porcentaje pequeño, alrededor de un 10%, que es lo que se cobra por gastos administrativos, "overhead", o como quieran llamarlo.

Hay algo muy real y es que la política siempre ha sido la de que estos recursos se utilicen más hacia operación que hacia el pago del personal; pero cada vez más las unidades académicas ponen menos personal a disposición de la investigación. Puede verse que el porcentaje de cargas académicas, dedicadas a investigación, no ha aumentado en los últimos años. Entonces, ¿cómo es posible sostener todo este esfuerzo, si la dedicación a la investigación no ha aumentado, y se mantiene alrededor del 12 por ciento? La única manera es contratando gente para que realice esos trabajos, o bien, controlando cargas, cosa que es cada vez más difícil, ya que se está en una política de promoción de la matrícula. No se ha logrado que la matrícula global se revierta. Los efectos de los aumentos, en los dos últimos años, apenas está incidiendo en los dos primeros años de carreras, y el proceso de deserción acelerada en los años superiores, o el proceso ligado a la deserción de nueva ubicación, o como quiera llamarse, continúa. Consecuentemente, no ha aumentado la matrícula total con la del nuevo ingreso. Y debe saberse muy bien por qué.

Ese es un dato importante que todavía no se tiene. Pero es un hecho que las demandas, para suplir los aumentos de matrícula por semestre, sobrepasan los ciento cincuenta tiempos completos. Y la asignación real que se hace por reforzamiento, anda alrededor de los 60 a 70 tiempos completos, que es lo que la Administración tiene capacidad de asignar por concepto de congelamiento de plazas, fondos especiales, uso eficiente de los recursos, de los nombramientos, etcétera.

Debe verse que hay una estructura rígida de asignación de las plazas a las unidades académicas que no permite racionalizar esos usos. Y, si ese es el tema que el Consejo Universitario quiere discutir, perfectamente, pueden ver los primeros índices en el borrador que le está entregando la Oficina de Planificación Universitaria, sobre la utilización de recursos en las diferentes unidades académicas. Tal vez, el índice más importante corresponde a estudiantes equivalentes a tiempo completo, medidos realmente por la matrícula de ellos, sobre los docentes equivalentes a tiempo completo.

Que el promedio para la Universidad está en 13,19%, es algo ya casi histórico, porque ha ido subiendo últimamente. Ahora hay una fórmula que permite un techo para la dedicación de eso, y ha venido a modificar el comportamiento de una gran cantidad de unidades académicas, algunas se han puesto muy por debajo de ese techo, otras, sencillamente van al techo. Se van a encontrar que en ese índice, pasan de un 1,59 estudiantes, equivalentes por tiempo completo, por docente equivalente de tiempo completo -eso ocurre en la Escuela de Artes Musicales, como podría esperarse-, y luego pueden ir hasta valores de 22, como es el caso de la Escuela de Administración de Negocios - cree que es el más alto-, y de ahí se pasa por todos los otros valores. Sin embargo, se encuentran dentro de una misma Facultad, variaciones gigantescas que no son justificables, lo cual ha dicho muchas veces, porque no hay diferencias en las metodologías de enseñanza. Por ejemplo, la Facultad de Educación tiene un promedio de 11,74, un poco más bajo que el promedio institucional, y dentro de ellos van de 6 a 14, que es más del simple al doble.

El DR. LUIS ESTRADA manifiesta que los últimos números que mencionó el Dr. Gabriel Macaya, son una primera aproximación, pero muy grosera para la situación real de la Institución, porque no se diferencia entre cursos propios y de servicio. Este es un tema que para su Escuela y para otras también, es sumamente sensible, porque si se toma el número de estudiantes por profesor en la Escuela de Matemática -no sabe cómo estará calculado-, pero la relación sería monstruosamente pequeña porque los estudiantes propios son muy pocos. Sin embargo, el número de estudiantes que ahí atienden por servicio, es monstruosamente grande.

Mencionó anteriormente y también lo hizo en la Comisión de Presupuesto y Administración, y ahora aquí, el ejemplo de ciertos grupos de cursos masivos, en los cuales, el primer semestre de este año, pasó el ocho por ciento de los estudiantes - dato confirmado-, grupos de alguno de los Cálculos con ese porcentaje de promoción. Lo más sorprendente y que debería estudiarse más a fondo, es que el número de grupos del primer semestre de esos cursos masivos, comparado con el número de grupos del segundo semestre, es prácticamente el mismo. No hay un proceso de disminución de grupos, que debería darse en la medida en que muchos de estos primeros cursos como Cálculo I, que es de muchas carreras, pasan al segundo semestre y entonces ya no se da, o sea, la población es más pequeña.

Sin embargo, muchos de los cursos de servicio de la Escuela de Matemática, comenzaron este segundo semestre con un promedio de estudiantes

matriculados que no llega a 15. Hay grupos que iniciaron con 8 estudiantes y se mantienen al día de hoy.

Esto tiene un altísimo costo y no es una situación exclusiva de la Escuela de Matemática. Lo pone como ejemplo, aunque le podría traer algunas críticas de sus colegas, pero las cosas hay que decírlas como son. Repite que esa situación no es exclusiva de la Escuela de Matemáticas. ¿Qué fenómenos hay detrás para que por un lado la promoción sea tan baja? Hay indicios adicionales, no es este el momento de discutirlo, que apuntan, a veces, ante qué fenómenos estamos. Hay casos documentados de profesores que trabajan en la Universidad de Costa Rica e imparten el mismo curso en alguna otra universidad privada, donde sus niveles de promoción son totalmente distintos, impartiendo exactamente la misma materia. Ese es solo un ejemplo de situaciones que se están viviendo.

Lo más serio es el costo que tiene para la Universidad. Ahora van a aprobar un aumento salarial o una proyección, realmente muy pobre, así lo ve, y tienen que meditar muy a fondo sobre el gasto que están haciendo en docencia directa, en donde, para ponerlo de una manera muy simple, están desperdiciando los recursos. Esto es exclusivo de la Vicerrectoría de Docencia, y el Dr. Gabriel Macaya ya mencionó lo de los tiempos de apoyo institucional, etcétera. Hay una enorme cantidad de horas profesor que, semestre a semestre, la Vicerrectoría de Docencia asigna a la Escuela, para poder completar el personal docente que se dedica a esos cursos. Pero si se racionaliza esa relación, número de estudiantes, no por equivalente de tiempo completo, sino por grupo con cursos de servicio, piensa que la situación es muy diferente.

El DR. GABRIEL MACAYA aclara –para que no queden en el aire ciertas cosas con errores-, que este estudio cambia la metodología porque toma la totalidad de créditos-estudiante impartidos por una Escuela, o sea, independientemente que sean cursos propios o de servicio. Esa medida de estudiantes atendidos, equivalentes de tiempo completo, incluye todo. Es decir, se toma el número de créditos por número de estudiantes matriculados, y así se obtienen esos parámetros en función de las siglas del curso. Si es un curso de matemáticas, se incluyen tanto los cursos de servicio como los propios de la carrera, tanto los estudiantes propios como los de carrera. Este cálculo ya no se está haciendo en función de la Facultad o la Escuela en que está matriculado el estudiante, sino en función de quién atendió el crédito-estudiante. O sea, es ahora mucho más fino que en el pasado y todos esos detalles pueden verse.

No quiere entrar más en los detalles metodológicos, pero sí pueden encontrarse grandes diferencias. En la Facultad de Ciencias, por ejemplo, en que la Escuela de Biología atiende 25,77 equivalente a tiempos completos, mientras que la de Física atiende 11, la de Geología 6, la de Matemática 12 y la de Química 30.

El ING. ROBERTO TREJOS considera muy interesantes los comentarios y muy útil la información, la cual puede servirles para muchas decisiones futuras.

Añade que está ampliamente discutido el punto, con la modificación introducida en cuanto a la fecha de recepción del documento en el Consejo Universitario (23 de junio de 1999).

Somete a votación la propuesta de acuerdo, con las observaciones incorporadas, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Marco Vinicio Fournier, M.Sc., Srta. Vania Solano, Sr. José María Villalta, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, Dr. Gabriel Macaya e Ing. Roberto Trejos.

TOTAL: Ocho votos

El ING. ROBERTO TREJOS somete a votación que el acuerdo se declare firme, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Marco Vinicio Fournier, M.Sc., Srta. Vania Solano, Sr. José María Villalta, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, Dr. Gabriel Macaya e Ing. Roberto Trejos.

TOTAL: Ocho votos

Ausente en el momento de ambas votaciones el M. Gilbert Muñoz.

**Por tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:**

**4- La Rectoría remitió al Consejo Universitario el Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, preparado por la Oficina de Administración Financiera. (Ref. R-CU-142-99, recibida por el Consejo Universitario el 23 de agosto de 1999)**

**5- La Contraloría Universitaria al analizar el contenido del Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, preparado por la Oficina de Administración Financiera no evidencia situaciones relevantes que ameriten observaciones. (Ref. OCU-R-137-99 del 23 de agosto de 1999)**

**6- El Consejo Universitario en la sesión 4155, artículo 8 del 15 de noviembre de 1995, solicitó a la Administración revisar el proceso para la formulación del presupuesto de los Fondos Restringidos, con el afán de que las estimaciones se ajusten más a la ejecución real.**

**ACUERDA:**

**2. Aprobar el Presupuesto Extraordinario 3-99 de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, por un monto total de ¢625.740.875,93 (seiscientos veinticinco millones setecientos cuarenta mil ochocientos setenta y cinco colones con 93/100).**

**3. Solicitar a la Administración que en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 4155, artículo 8, punto 3, del 15 de noviembre de 1995, revise los procedimientos del proceso para la formulación del presupuesto de los Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y la Cuota de Bienestar Estudiantil, con el fin de que se ajuste más a la ejecución real de los proyectos y presente un informe a más tardar el 30 de setiembre de 1999.**

**ACUERDO FIRME.**

**ARTICULO 2**

**La Comisión de Presupuesto y Administración presenta el dictamen No. CP-DIC-99-50, relativo a la Modificación Externa No. 2-99 al Presupuesto de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil.**

El ING. ROBERTO TREJOS expone el dictamen de la Comisión de Presupuesto y Administración, que dice lo siguiente:

"ANTECEDENTES

1. La Rectoría eleva al Consejo Universitario la Modificación Externa 2-99 al Presupuesto para Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil, Grupos Culturales y Deportivos, elaborado por la Oficina de Administración Financiera según el oficio OAF-4027-8-99-P-FR del 19 de agosto de 1999. (Ref. oficio R-CU-143-99 del 20 de agosto de 1999).

2. La Dirección del Consejo Universitario traslada a la Comisión de Presupuesto y Administración la Modificación Externa 2-99 para su estudio y análisis. (Ref. oficio CU.P.99-08-86 del 23 de agosto de 1999)

3. La Contraloría Universitaria remite el respectivo criterio de la Modificación Externa 2-99. (Ref. oficio OCU-R-138-99 del 23 de agosto de 1999)

ANÁLISIS

La Rectoría eleva al Consejo Universitario la Modificación Externa 2-99 al Presupuesto de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil, Grupos Culturales y Deportivos, contiene movimientos por un monto total de ¢79.150.000,00 (setenta y nueve millones ciento cincuenta mil colones con 00/100), elaborada por la Oficina de Administración Financiera.

En esta Modificación se presentan algunas variaciones en las partidas Globales por Objeto del Gasto incluidas en el presupuesto, que posteriormente permitirá asignar los recursos específicos a cada proyecto, traduciendo su efecto neto de aumentos y disminuciones al monto indicado anteriormente y distribuidos en los siguientes mecanismos de Administración Financiera y las Cuotas de Bienestar Estudiantil:

Fondos Restringidos	¢ 67.537.000,30
Empresas Auxiliares	5.086.620,00
Cursos Especiales	6.019.936,70
Cuota de Bienestar Estudiantil	506.443,00

La modificación al presupuesto se encuentra dentro de la Estructura Programática de la Universidad de Costa Rica, en donde la clasificación por programas se subdivide en subprogramas, actividades y subactividades. Se procedió a realizar los aumentos y disminuciones de los egresos con base en el "Manual de Cuentas por Objeto del Gasto" de la Institución. (Ref. Modificación Externa 2-99, Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil)

A continuación se presenta la descripción, explicación y justificación de aumentos de egresos de partidas relevantes por su monto o características especiales:

Partida 011-019, Remuneración por Tiempo Extraordinario: Corresponde a los pagos por labores realizadas fuera del horario de trabajo por concepto de tiempo extraordinario.

Partida 011-022, Servicios Especiales: Son las remuneraciones al personal contratado con carácter temporal o sustituto, sujetos a un determinado horario de trabajo. Estos cargos y su remuneración se detallan y valoran de acuerdo al Sistema de Clasificación vigente y su aplicación debe contar con el correspondiente detalle de plazas a pagar.

Partida 011-024, Sobresueldos: Esta partida se incluye para el pago de complementos salariales que se reconocen a los investigadores y académicos por trabajos adicionales en los proyectos en desarrollo.

Partida 014-006, Contratación de Servicios: Se incluye esta partida para cubrir pagos por contratos con personas físicas o jurídicas, por servicios técnicos, exentos de relación laboral con la Institución y en cumplimiento a un convenio o contrato regido por el Código Civil.

Partida 022-000, Maquinaria y Equipo: Este grupo comprende egresos por adquisición de mobiliario (muebles especiales para la investigación, y los otros programas, tales como archivadores y escritorios), maquinaria y equipo, reparaciones y mejoras extraordinarias contratadas que aumenten la duración, valor y uso del equipo, necesarios para efectuar las investigaciones (controles, estadísticas, presupuestos e información en general).

Partida 024-000, Construcciones, Adiciones y Mejoras: Este subgrupo se refiere a egresos para financiar nuevas construcciones, hechas por medio de contratistas, así como las adiciones y reparaciones extraordinarias por contrato. El término "construcciones" incluye además de los edificios: Obras urbanísticas como vías de comunicación, hidroeléctricas, telegráficas, telefónicas y otras construcciones.

Las adiciones comprenden todos los agregados que aumenten notablemente el valor corriente de las construcciones, las mejoras en algunos casos aumentan el valor corriente de éstas, pero prolongan notablemente su duración prevista, tal como en el caso de la reconstrucción parcial de las mismas. Cuando las nuevas construcciones, adiciones y reparaciones extraordinarias se llevan a cabo por administración, no se utilizarán los renglones de este subgrupo específico del gasto de que se trate (jornales, materiales, etc.).

Partida 041-000, Transferencias corrientes al Sector Público: Este subgrupo comprende los gastos por concepto de cuotas patronales: Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte; Seguro de Enfermedad y Maternidad; Banco Popular; Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional; Junta Administrativa del Fondo de Ahorro y Préstamo.

Partida 042-002, Prestaciones Legales: Comprende la previsión por el pago de prestaciones legales al personal de la Institución (personal de apoyo a los programas desarrollados por medio de los proyectos del Desarrollo Académico Extraordinario y del Vínculo Externo, que cesa sus funciones al terminar el proyecto).

Partida 042-005, Transferencias Asociación Deportiva Universitaria: Se presupuesta el aporte que la Institución realiza por medio de los programas deportivos a la Asociación Deportiva Universitaria, el cual es financiado con fondos estudiantiles para la operación y mantenimiento de grupos deportivos en varias disciplinas.

La presente modificación al presupuesto por tratarse de variaciones en los presupuestos globales asignados a los proyectos del Vínculo Externo, las mismas no afectarán el plan operativo de la Institución. (Ref. Modificación Externa 2-99, Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil)

A continuación se presenta el Cuadro que resume los montos que se incluyen en esta Modificación Externa:

**MODIFICACIÓN EXTERNA 2-99**  
**TOTAL ACUMULADO**  
**AUMENTO Y DISMINUCIONES POR OBJETO DEL GASTO**

CUENTA	DESCRIPCIÓN	AUMENTOS	DISMINUCIONES	NETO
11-00	SERVICIOS PERSONALES	5.441.590,00	50.349.731,50	(44.908.141,50)
11-17	Decimotercero mes	341.590,00	3.794.731,50	(3.453.141,50)
11-18	Jornales	-	2.800.000,00	(2.800.000,00)
11-19	Remuneración tiempo Extraordinario	1.800.000,00	1.400.000,00	400.000,00
11-22	Servicios Especiales	1.800.000,00	35.355.000,00	(33.555.000,00)
11-24	Sobresueldos	1.500.000,00	7.000.000,00	(5.500.000,00)
14-00	SERVICIOS NO PERSONALES	2.610.986,00	5.019.936,70	(2.408.950,70)
14-06	Honorarios, Consultorías y Ser	2.610.986,00	3.019.936,70	(408.950,70)
14-19	Otros Servicios	-	2.000.000,00	(2.000.000,00)
21-00	MATERIALES Y SUMINISTROS	-	853.320,00	(853.320,00)
22-00	MAQUINARIA Y EQUIPO	20.340.391,00	-	20.340.391,00
22-07	Equipo para laboratorio	19.107.091,00	-	19.107.091,00
22-11	Otros equipos	1.233.300,00	-	1.233.300,00
24-00	CONSTRUC. ADICIONES Y MEJORAS	45.843.000,00	3.000.000,00	42.843.000,00
24-01	Edificios, adicionales y mejoras	45.843.000,00	-	45.843.000,00
24-03	Otras construc., adic. y mejoras	-	3.000.000,00	(3.000.000,00)
41-00	AL SECTOR PUBLICO	1.066.000,00	11.734.300,50	(10.668.300,50)
41-06	Cuota ivm C.C.S.S.	215.250,00	2.391.637,50	(2.176.387,50)
41-07	Cuota sem C.C.S.S.	379.250,00	4.213.837,50	(3.834.587,50)
41-08	Cuota patronal Banco Popular	20.500,00	227.775,00	(207.275,00)
41-09	Cuota patronal F.P.J.M.N.	348.500,00	3.787.175,50	(3.438.675,50)
41-10	Cuota patronal JAP UCR	102.500,00	1.113.875,00	(1.011.375,00)
42-00	TRANSF. AL SECTOR PRIVADO	3.848.033,00	3.711.431,00	136.602,00
42-02	Prestaciones legales	341.590,00	3.711.431,00	(3.369.841,00)
42-05	Transf. Asociación Deportiva	3.506.443,00	-	3.506.443,00
61-00	DEUDA INTERNA	-	4.481.280,30	(4.481.280,30)
61-05	Salario escolar	-	3.619.980,00	(3.619.980,00)
61-06	Cuotas Patron. Salario Escolar	-	861.300,30	(861.300,30)
<b>TOTALES</b>		<b>79.150.000,00</b>	<b>79.150.000,00</b>	<b>(0,00)</b>

(Ref. Modificación Externa 2-99, Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil)

Por su parte, la Contraloría Universitaria indica que:

[...]Nuestro análisis se limitó a verificar que los movimientos presupuestarios incluidos en esta modificación hayan cumplido con los trámites administrativos pertinentes, y que estén avalados por la autoridad competente. Asimismo, se verificó la integridad de los datos conforme a los lineamientos administrativos y contables – presupuestario que regulan este proceso.

Adicionalmente a lo expuesto, y a los aspectos técnicos comentados directamente con los funcionarios encargados de la Oficina de Administración Financiera y que fueron atendidos en su oportunidad, no evidenciamos otras situaciones relevantes que ameriten observaciones.[...] (Ref. OCU-R-138-99, del 23 de agosto de 1999)

Esta Comisión aclara que los movimientos efectuados en esta Modificación se realizan en las partidas globales, para que posteriormente se realicen a nivel de programas específicos.

#### PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Presupuesto y Administración presenta al Plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

#### CONSIDERANDO QUE

1. La Rectoría remitió al Consejo Universitario la Modificación Externa 2-99 al Presupuesto de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, la cual contiene movimientos por un monto total de ₡79.150.000,00 (setenta y nueve millones ciento cincuenta mil colones con 00/100). (Ref. oficio R-CU-143-99 del 20 de agosto de 1999)

2. La Contraloría Universitaria manifiesta que los movimientos incluidos en esta modificación cumplen con los trámites administrativos pertinentes. Asimismo, indica que verificó la integridad de los datos conforme a los lineamientos administrativos y contables presupuestarios que regulan este proceso. (Ref. oficio OCU-R-138-99 del 23 de agosto de 1999).

#### ACUERDA

Aprobar la Modificación Externa 2-99 al Presupuesto de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, la cual contiene movimientos en partidas globales por Objeto del Gasto incluidas en el presupuesto, que luego permitirá asignar los recursos específicos a cada proyecto, traduciéndose su efecto neto de aumentos y disminuciones a un monto total de ₡79.150.000,00 (setenta y nueve millones ciento cincuenta mil colones con 00/100)".

EL ING. ROBERTO TREJOS somete a discusión la propuesta de acuerdo.

\*\*\*\*A las nueve horas y cincuenta minutos, el Consejo Universitario hace un receso para completar información con respecto a la modificación que se discute.

A las diez horas y diez minutos, el Consejo Universitario reanuda su sesión extraordinaria e Ingresa el señor Eduardo Solís, encargado del

movimiento de empresas auxiliares, de la Oficina de Administración Financiera.\*\*\*\*

El ING. ROBERTO TREJOS explica al señor Eduardo Solís que han surgido algunas dudas adicionales con respecto a la transferencia a la Asociación Deportiva, sobre todo en relación con la cuota de Bienestar Estudiantil, que se incluye en la Modificación Externa No. 2-99 al Presupuesto de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil.

La SRTA. VANIA SOLANO pregunta por qué el monto de la transferencia a la Asociación Deportiva es de ₡3.506.443, si la cuota es de ₡506.443, y salen de una partida de Docencia en la Modificación Externa 2.

El SR. EDUARDO SOLÍS explica que el programa de Docencia es el curso especial que corresponde a los recursos propios que genera Programas Deportivos y Recreativos. Dichas sumas se invierten directamente en los cursos, o bien, se trasladan los recursos a la Asociación Deportiva, ya que ellos son los que les prestan el apoyo a los programas recreativos. Los ₡506.000.00 salen del Programa de Vida Estudiantil y corresponden a la Cuota de Bienestar Estudiantil de la Sede Rodrigo Facio, Programas Deportivos y Recreativos, Cuota Grupos Culturales y Deportivos.

El SR. JOSÉ MARIA VILLALTA manifiesta que la duda que tienen es por qué esos ₡506.000.00 salen de la cuota de bienestar estudiantil, de lo que le corresponde a grupos culturales y deportivos, si ya está establecido en la distribución del presupuesto, lo que le corresponde a la Asociación Deportiva Universitaria, a los distintos grupos culturales y deportivos. Entonces, por qué se hace esa transferencia de los grupos culturales a la Asociación.

El SR. EDUARDO SOLÍS explica que lo que ocurre es que en años anteriores la Oficina de Planificación había incorporado el objeto de gasto directamente en el presupuesto ordinario. En esta ocasión, al aprobar el año 1999, no incorporó esa cuota a la Asociación Deportiva Universitaria. Existe autorización de la Contraloría General de la República, cuando se solicitó aclaración con respecto a otros asuntos propios de transferencias al sector privado, por medio de la cual se indica que queda autorizada la Universidad para hacer esa transferencia. La Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Contraloría General de la República, fue la que directamente se pronunció.

El ING. ROBERTO TREJOS da las gracias al señor Eduardo Solís por haber respondido a las preguntas.

\*\*\*\*A las diez horas y quince minutos se retira el señor Eduardo Solís.\*\*\*\*

El ING. ROBERTO TREJOS somete a votación la Modificación Externa 2-99 al Presupuesto de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, eliminando lo de grupos culturales y deportivos.

Se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Marco Vinicio Fournier, M.Sc., Srta. Vania Solano, señor José María Villalta, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, Dr. Gabriel Macaya e Ing. Roberto Trejos.

TOTAL: Nueve votos

El ING. ROBERTO TREJOS somete a votación que el acuerdo se declare firme, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Marco Vinicio Fournier, M.Sc., Srta. Vania Solano, señor José María Villalta, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, Dr. Gabriel Macaya e Ing. Roberto Trejos.

TOTAL: Nueve votos

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE**

**1- La Rectoría remitió al Consejo Universitario la Modificación Externa 2-99 al Presupuesto de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, la cual contiene movimientos por un monto total de ¢79.150.000,00 (setenta y nueve millones ciento cincuenta mil colones con 00/100). (Ref. oficio R-CU-143-99 del 20 de agosto de 1999)**

**2. La Contraloría Universitaria manifiesta que los movimientos incluidos en esta modificación cumplen con los trámites administrativos pertinentes. Asimismo, indica que verificó la integridad de los datos conforme a los lineamientos administrativos y contables presupuestarios que regulan este proceso. (Ref. oficio OCU-R-138-99 del 23 de agosto de 1999).**

**ACUERDA**

**Aprobar la Modificación Externa 2-99 al Presupuesto de Fondos Restringidos, Empresas Auxiliares, Cursos Especiales y Cuota de Bienestar Estudiantil de la Institución, la cual contiene movimientos en partidas globales por Objeto del Gasto incluidas en el presupuesto, que luego permitirá asignar los recursos específicos a cada proyecto, traduciéndose su efecto neto de aumentos y disminuciones a un monto total de ¢79.150.000,00 (setenta y nueve**

**millones ciento cincuenta mil colones con 00/100).**

**ACUERDO FIRME.**

### ARTICULO 3

**La Comisión de Presupuesto y Administración presenta el dictamen No. CP-DIC-99-41, relativo a la negociación salarial de medio período de 1999.**

**Se conoce también una propuesta alterna presentada por el M. Gilbert Muñoz.**

**Participan en el análisis de este asunto el señor Vicerrector de Administración, Dr. Ramiro Barrantes, la Licda. Micaelina Muñoz Delgado y Oscar Sánchez, Directora y funcionario, respectivamente, de la Oficina de Planificación Universitaria, el Lic. Edgar Jiménez Solano, Jefe de la Oficina de Personal, Lic. Mario Segnini y el Lic. Ricardo Valenciano, Jefe de la Oficina de Administración Financiera.**

El ING. ROBERTO TREJOS procede a leer el dictamen, el cual dice lo siguiente:

"Mediante oficio No. R-CU-141-99, del 19 de agosto de 1999, la Rectoría remite al Consejo Universitario, la siguiente documentación:

1- Nota JDC-312-99, del 11 de agosto de 1999, mediante la cual el Secretario General del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), presente su propuesta salarial y solicita que el Consejo Universitario le conceda audiencia con el fin de explicar los alcances de la misma.

2- Propuesta de acuerdo sobre el reajuste salarial de medio período 1999, elaborada por la Administración.

El Secretario General del SINDEU remite copia al Consejo Universitario del oficio JDC-299-99, del 6 de agosto de 1999, dirigido al Vicerrector de Administración como Coordinador de la Comisión Salarial.

La Dirección del Consejo Universitario traslada a la Comisión de Presupuesto y Administración, para su estudio, el oficio No. R-CU-141-99, de la Rectoría.

Agrega que dentro del análisis se indica que en la Minuta 8-99 de la sesión del lunes 9 de agosto de la Comisión Bipartida de Negociación Salarial se señala lo siguiente:

"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".

En consecuencia de lo anterior el SINDEU eleva al Consejo Universitario, por medio de la Rectoría, la siguiente propuesta salarial:

- Un 1% por concepto de deuda del año 1998.
- Un 0.81% por concepto de actualización al 31-7-99.
- Un 2% por concepto de proyección a diciembre de 1999.

Por su parte la Administración propone lo siguiente:

Para el segundo semestre de 1999:

2,00% de aumento salarial para dar por cancelada una inflación del 10% para 1999, calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1998 aplicado al salario base, a partir del 1° de agosto 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.

De ser reconocida una inflación superior al 10,00% para 1999, la Universidad se compromete a realizar los cálculos correspondientes, con el fin de establecer los porcentajes por reconocer. Estos se harán efectivos 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.

#### 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 que otorga la Universidad de Costa Rica a sus trabajadores, como compensación al aumento en el costo de la vida. Sin embargo, en su artículo 6, inciso g) la citada Convención dispone que si la relación entre la Masa Salarial (MS) y el Fondo Especial para el financiamiento de la Educación Superior (FEES) es 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 Masa Salarial (MS) con respecto al Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES) ha sido la siguiente:

AÑO	MS/FEES
1994	93,97%
1995	91,60%
1996	91,57%
1997	93,72%
1998	98,24%

Información anexa al oficio No. R-CU-141-99, 19-8-99

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 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 de febrero de 1998, 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) De acuerdo con los Informes de Egresos, emitidos por la Oficina de Administración Financiera, la relación de la Masa Salarial y las Partidas Generales ha sido la siguiente:

AÑO	MASA SALARIAL	PARTIDAS GENERALES
1994	83,64%	16,36%
1995	82,46%	17,54%
1996	83,71%	16,29%
1997	82,33%	17,67%
1998	84,08%	15,92%

Información anexa al oficio No. R-CU-141-99, 19-8-99

7) Para 1999, el presupuesto se tuvo que formular y aprobar concediéndole a la Masa Salarial un 85,09% del total de Fondos Corrientes. (oficio No.R-CU-141-99, 19-8-99)

8) 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”.

9) La relación entre el Reajuste por Régimen de Méritos (RRM) y el Salario Base (SB) ha sido la siguiente:

AÑO	RRM/SB
1994	115,00%
1995	121,27%
1996	124,63%
1997	129,20%
1998	137,58%

Información anexa al oficio No.R-CU-141-99, 19-8-99

10) De acuerdo con los Estados Financieros, elaborados por la Oficina de Administración Financiera, el déficit acumulado al 31 de diciembre de 1998 ascendió a la suma de 498 millones de colones valor redondeado a millones. (Oficio No.R-CU-141-99, 19-8-99)

11) El Consejo Universitario, en sesión 4396, artículo 2, del 22-10-98, acordó dar por cancelada una inflación del 14% para 1998, y estableció además que “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”.

12) En la sesión 4396, artículo 2, el Consejo Universitario acordó que la Universidad estudiaría la posibilidad de otorgar un reajuste salarial, adicional al 5% otorgado, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria.

13) Según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la inflación acumulada al 31 de julio de 1999 es de 4,81%, porcentaje que aún no supera el 5% reconocido por la Universidad como reajuste salarial desde el 1 de enero de 1999. (Oficio No.R-CU-141-99, 19-8-99)

14) En la minuta 8-99 de la Comisión Bipartida de Negociación Salarial, correspondiente a la sesión celebrada el lunes 9 de agosto de 1999, consta lo siguiente:

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.

15) Mediante nota JDC-312-99, del 11 de agosto de 1999, el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), solicitó a la Rectoría que elevara al Consejo Universitario la propuesta salarial, acción que fue cumplida con nota No.R-CU-141-99, del 19-8-99.

**PROPONE:**

Aprobar el siguiente reajuste salarial para el segundo semestre de 1999:

2,00% de aumento salarial, calculado sobre el salario de contratación al 31 de diciembre de 1998 aplicado al salario base, a partir del 1 de agosto 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.

De ser reconocida una inflación superior al 10,00% para 1999, la Universidad se compromete a realizar los cálculos correspondientes, con el fin de establecer los porcentajes por reconocer. Estos se harán efectivos 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.

El ING. ROBERTO TREJOS manifiesta que esa es la propuesta de acuerdo y que debe recordarse que este punto estaba en agenda para la sesión del miércoles pasado, ocasión en la que, aunque no se vio ese punto, se escuchó al Sindicato, el cual había sido convocado. Se encuentra pendiente de recibir, si el Consejo Universitario lo tiene a bien, al señor Vicerrector de Administración y al personal de la Oficina de Planificación de la Universidad, con el fin de que expliquen los aspectos que tomaron en cuenta para la propuesta que presentan.

Sin embargo, agrega, pueden hacer algunos comentarios antes de recibir a los funcionarios indicados.

El M. GILBERT MUÑOZ propone una moción para que entre en la discusión del tema, la cual dice lo siguiente:

El Consejo Universitario, considerando:

1. Que el artículo 3 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica indica: "El propósito de la Universidad de Costa Rica es obtener las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social...".

2. Que la Comisión de Presupuesto y Administración no ha cursado invitación al Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, para que esta organización sindical presente sus observaciones en cuanto a la negociación salarial.

3. Que la Administración y el SINDEU no han coordinado para que se cumpla con lo que indica el artículo 6, inciso g) que a la letra dice: g) En caso de que por razones imprevistas o de variación en los porcentajes de inflación no resulte aplicable el método anteriormente descrito o que la aplicación del mecanismo anterior haga que la relación entre la masa salarial y el aporte estatal FEES-UCR sea mayor que el 90%, las partes analizarán las razones que motivaron esta situación y procederán, si es del caso, a negociar un mecanismo transitorio de cálculo, antes de aplicar los nuevos reajustes salariales. Reafirma la última frase.

4. Que ambas instancias tampoco se han puesto de acuerdo para cumplir con los incisos h) e I) del mismo artículo, que dicen: h) Las partes se comprometen a aunar sus esfuerzos a fin de obtener un presupuesto adecuado para el normal desempeño de la Universidad. i) En vista de que la actual fórmula de financiamiento del FEES tiene vigencia hasta 1993, inclusive, se acuerda revisar los alcances de este artículo en el momento en que se apruebe oficialmente el mecanismo futuro para la determinación de este fondo.

Por tanto, acuerda:

1. Devolver a la Comisión de Presupuesto y Administración el Dictamen presentado el día de hoy, con el fin de que convoque al SINDEU a una de sus sesiones, para que explique a la Comisión su propuesta de reajuste salarial y sus recomendaciones al respecto.

2. Solicitar a la Administración y al SINDEU que cumplan con lo establecido en los incisos g), h), i) de la Convención Colectiva, en cuanto a la obligación que tienen ambas instancias para que negocien, aúnen esfuerzos y revisen lo que indican esos incisos.

3. Indicar a la Administración y al SINDEU que el Consejo Universitario no aprobará el reajuste salarial correspondiente, hasta que cumplan con el artículo 2 de este acuerdo".

El ING. ROBERTO TREJOS indica que esta es una propuesta alterna a la presentada por la Comisión de Presupuesto y Administración, porque la modifica.

MARCO VINICIO FOURNIER, M.Sc. manifiesta que de acuerdo a las tablas presentadas en la propuesta de acuerdo, es obvio que tienen un creciente problema presupuestario. Con la tabla que aparece en los considerandos del punto 2, la tendencia de los últimos años hacia el desbalance en la relación 90-10, tiende a aumentar. De acuerdo a los estudios que el Dr. Gabriel Macaya les ha presentado, eso es lo lógico y lo que se esperaba y continuará agudizándose.

A pesar de que en todos estos años se ha hecho un aumento por debajo de la inflación, quisiera separar muy bien lo que es el aumento correspondiente a la inflación y lo que es anualidad y escalafón, que no están previstos para cubrir inflación, aunque a veces se suman. A pesar de eso y del sacrificio que han venido haciendo los funcionarios universitarios, el problema

presupuestario crece y crece de manera inmanejable.

Hace tres años el Consejo Universitario aprobó una negociación salarial, consciente de que estaban solicitándole un sacrificio a los funcionarios; pero aprobaron también una serie de lineamientos para intentar frenar esa tendencia. En tres años no han hecho nada e incluye al Consejo Universitario, el que, por ejemplo, se negó a discutir el Plan de Equilibrio Financiero. En diferentes ocasiones ha insistido en la necesidad de sistematizar reuniones los lunes, y dentro de eso, algunos miembros han propuesto la discusión del problema presupuestario de la Universidad de Costa Rica, pero continúan sin hacerlo.

Por otro lado, la Administración tampoco, a pesar de que les ha entregado estudios muy importantes e interesantes, para entender la situación, tampoco ha desarrollado mecanismos que realmente permitan enfrentar el problema, aunque el plan de equilibrio tenía esa intención. De modo que sienten que tienen un problema mucho más profundo y delicado que una "majadería sindical".

Como lo ha manifestado en otras ocasiones, de no actuar y pronto, esta situación arriesga, a todas luces, convertirse en algo inmanejable para la Institución, a nivel presupuestario; pero también se está haciendo inmanejable en otras situaciones. Ha mencionado cómo la capacidad para captar nuevos recursos académicos, profesores nuevos, se ve cada vez más dificultada por las limitaciones salariales con las cuales pueden ofrecer a nuevos valores un salario de contratación, situación que comienza a agudizarse en algunas unidades académicas, y que, de persistir, es obvio que se van a seguir rebajando, con respecto a la inflación, estos salarios, sobre todo los de contratación inicial, haciendo más difícil la posible competencia en el mercado de docentes.

Toda esta situación lo lleva a insistir una vez más en que lamentablemente discuten mucho cuando llega una negociación salarial, pero el resto del año siguen sin hacer nada en ese sentido. Llevan tres años de haber planteado iniciativas, buenas o malas, no lo saben porque no las han analizado, no las han discutido, no han trabajado como debe ser. Repite que culpa tanto al Consejo Universitario como a la Administración e insiste en que ojalá este año esta discusión no quede sólo en el aspecto salarial, sino que realmente asuman la responsabilidad que les corresponde ante un problema muy serio en la Universidad de Costa Rica.

Por tanto, además de devolverlo a Comisión para intentar algún proceso de negociación adicional, resalta, sobre todo, esa segunda propuesta, e

insiste, una vez más, en que aprovechen los lunes para desarrollar esos análisis y llevar esa discusión a profundidad.

El DR. LUIS ESTRADA manifiesta, en primer lugar, que es muy importante ubicar exactamente en qué momento del año académico o institucional, están, con respecto al reajuste salarial. Están en el reajuste salarial de medio período, así lo acordó el Consejo Universitario el año pasado, cuando hizo la proyección del 5 por ciento para el primer semestre de 1999. Se estableció que si la inflación superaba el 5 por ciento, se abrirían las negociaciones, para acordar una proyección por el resto del año – subraya lo de proyección porque es muy importante-. Y no tiene que ver con el momento institucional que corresponde siempre a setiembre - octubre, que es cuando se hace el aumento salarial que incluye tres partes, como muy bien lo señala el SINDEU. Esto debe reconocerse, se los recordó cuando tuvieron la exposición la semana pasada: concepto de deuda por el año que va a terminar; concepto de actualización, y, finalmente, la proyección para el año siguiente.

Esto es fundamental porque la proyección funciona de manera tal que la Institución –así lo aprobó el Consejo Universitario–, da un aumento anticipado. Eso hicieron en enero. Dan un cinco por ciento, esperan que eso cubra la inflación anticipada, y resulta que están en una situación muy compleja porque, en primer lugar, los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos – únicos datos que pueden utilizar-, les dan al 31 de julio del presente año, una inflación acumulada del 4,81 por ciento. El cinco por ciento que se dio de proyección a partir de enero de este año, cubrió perfectamente la inflación acumulada a julio de este año. Ese es un hecho incontrovertible.

Lo que tienen que hacer ahora es ver qué proyección van a hacer para lo que resta del año. Desde luego que, con los aumentos que ha habido en los últimos tiempos, sobre todo en el precio de los carburantes, es de esperar, sin ser economista, y sin tener una bola de cristal, que se disparará la inflación en una forma extraordinaria en lo que resta del año. Aparte que por los factores estacionales, ciertos productos como el tomate y la papa, han bajado, lo que ha permitido que la inflación se mantenga, oficialmente, baja.

Una proyección de un dos por ciento, para lo que queda del año, ¿será realmente satisfactoria para los salarios? Su respuesta es definitivamente: ¡no! Sin ser economista su pronóstico es que la inflación superará con creces el 10 por ciento en los cuatro meses que quedan del año.

La Administración les propone un 2 por ciento. Cuando hagan el reajuste salarial en setiembre -

octubre ya tendrán datos más actualizados de inflación, tendrán proyecciones oficiales y podrán hacer el proceso en las tres partes normales. Pero ahora están en la parte de proyección para lo que resta del año.

Cree que la propuesta de la Administración es sumamente magra, flaca. Pregunta a la Administración y a los técnicos de Administración Financiera, para que les den una explicación lo más detallada posible, ¿por qué los recursos institucionales de este momento alcanzan solamente para ese dos por ciento? La experiencia de todos, como individuos, es que cada vez que se va a comprar algo al supermercado, o donde sea, las cosas han aumentado. Tiene claro que ese 4,81 oficial no corresponde a la realidad. De modo que sí se podría hacer un intento, o aceptaría ese dos por ciento, en el entendido de que para octubre, cuando se tenga la negociación salarial completa, se ajuste.

Opina que la propuesta de la Administración adolece de dos fallas fundamentales y por eso lo está motivando de esa manera. La propuesta presupone que están en el otro período de negociación, de ahí que se ponga 2 por ciento de aumento salarial para dar por cancelada la inflación del 10 por ciento para 1999. Ese no es el momento de dar por cancelada la inflación  $x$ . Ha sostenido durante muchísimos años -y las diferentes Administraciones lo han manejado de forma distinta-, sobre qué rubros se deben incluir en el aumento de salarios.

El aumento de salarios sólo habla de inflación, pero no toma en cuenta cosas que son diferentes, como el pago de antigüedad. Es evidente que si una persona entra a trabajar, su salario de contratación, va a ser menor que el de otra persona, administrativa o docente, que tenga dos años más de trabajar, y así sucesivamente. Eso se refleja en rubros tales como la anualidad y los escalafones.

La Administración anterior lo que hacía era sumar linealmente, es decir, a la inflación le sumaba los escalafones. Por ejemplo en este caso, la Administración anterior hubiera hablado en términos de un 7 + 3 por escalafón, más 3 por anualidad. El argumento era que estaban dando un 13 por ciento, más o menos. El argumento de esta Administración es el mismo, solo que presentado con números diferentes. Dicen, que cuando se da un 7 por ciento, debe tomarse en cuenta la relación entre reajuste por régimen de méritos y el salario base, lo cual va aumentando. En realidad nunca ha compartido ése argumento ni lo podrá compartir. Los salarios no son iguales para todos los funcionarios. Una persona que comienza a trabajar, gana un salario base, y, conforme va adquiriendo antigüedad, va ganando más, que otro que desempeña el mismo puesto. Si eso lo botan por la borda, estarían en otra situación,

y entonces sería viable hablar de otro tipo de argumentaciones.

Por tanto, considera que la argumentación de esta Administración, que es la misma, disfrazada desde el punto de vista de la interpretación matemática, no es válida.

Considera que lo único que podrían hacer en este momento sería indicar qué proyección van a dar para lo que resta del año. Por eso propuso -y así viene el dictamen de la Comisión de Presupuesto y Administración-, eliminar en el primer párrafo: "para dar por cancelada la inflación del 10 por ciento para 1999". La propuesta de acuerdo no incluye eso.

En este momento se da cuenta que el segundo párrafo de la propuesta original de la Rectoría, y que mantienen, no corresponde tampoco. "Se debe reconocer una inflación superior al 10%", etcétera, Sobra, por la argumentación que está dando. Lo único que podrían hacer ahora es una proyección del 2 por ciento, nada más.

Cree que la propuesta es únicamente el primer párrafo del acuerdo, porque lo otro no corresponde en este momento. Se le escapó en la Comisión de Presupuesto y Administración, pero en este momento propone que se elimine.

En cuanto a la moción presentada por el M. Gilbert Muñoz, con todas sus buenas intenciones, en este momento, por lo que ha expresado, no procede. Empieza por la última parte, es sumamente peligroso que el Consejo Universitario condicione su accionar a negociaciones entre otras partes. ¿Qué pasa si la Administración y el SINDEU nunca se reúnen? Más aún, el problema es que ya ellos decidieron no reunirse más. Eso está bien documentado. Lo dijo el Secretario del SINDEU al Consejo y la Administración, así está transcrito en la propuesta de dictamen y se indica en el análisis.

El 9 de agosto decidieron no reunirse más. De modo que el proceso de negociación, en vista de las diferencias existentes entre las partes, de orden conceptual y financiero se declara finalizado por mutuo acuerdo. Este es el punto en el que están, la Administración eleva al Consejo Universitario su propuesta ya que no hubo un acuerdo entre las partes Administración-Sindicato. Elevó junto con esa propuesta la del Sindicato, y el Consejo tiene que decidir. Así han procedido en años anteriores. De modo que el punto tercero de la propuesta del señor M. Gilbert Muñoz, de ninguna manera es aceptable.

El punto segundo es todavía más serio. Ahí es donde están las diferencias irreconciliables entre la Administración y la actual diligencia sindical. Mientras que la Administración insiste en que la negociación tiene que hacerse dentro del inciso g)

del artículo 6, el SINDEU sostiene que no. Por primera vez y así lo indicó don Héctor Monestel al Plenario, anunció que estaban dispuestos a proponer una modificación a ese inciso para poder negociar; pero no habrá jamás negociación si se interpreta por una de las partes que está dentro de ese inciso y la otra que no. Es imposible. De modo que ahí está el problema de fondo. SINDEU insiste en que no están en el inciso g), y la Administración insiste en que sí. Como es una negociación, tienen que ponerse de acuerdo o decidir que no, y eso fue lo que hicieron este año, una vez más. Así que el punto 2 tampoco es viable.

El punto 1, si bien es sano, en realidad ya el SINDEU estuvo en el Plenario y les expuso sus puntos de vista. Y, en virtud de que ellos ya dijeron que no negociaban más, eso no tiene absolutamente más que un efecto de recibirlos, oírlos y elevar nuevamente la propuesta al Plenario. Ya la Comisión de Presupuesto y Administración elevó su propuesta, cumpliendo rigurosamente con todo lo establecido, sin violentar absolutamente nada. Esa fue la práctica en los últimos seis aumentos salariales en los que ha estado presente, y no encuentra que contribuya absolutamente en nada para hacer este reajuste salarial por lo que resta del año.

Agrega que por lo expuesto la propuesta presentada por el M. Gilbert Muñoz en este momento no cabe y por lo tanto manifiesta su oposición a la misma.

La DRA. SUSANA TREJOS expresa que siempre le parece muy sano que las comisiones escuchen todas las partes. Por tanto, considera importante el punto 1 del acuerdo que propone el señor Gilbert Muñoz, en el sentido de devolver el asunto a la Comisión de Presupuesto y Administración, para que escuchen al Sindicato. Con relación a los puntos 2 y 3 habría que poner que corresponden al artículo 6 y le parece muy delicado que el Consejo Universitario tome un acuerdo tan tajante. Pero el acuerdo 1 sí le parece importante, es decir, que sean escuchados los miembros del Sindicato en el seno de la Comisión, para mantener una tradición de apertura, diálogo y escucha de todas las partes.

En cuanto a lo indicado por el Dr. Luis Estrada, coincide en el hecho de que aunque se quite la frase "dar por cancelado un 10%", el segundo párrafo lo indica.

Finalmente manifiesta que lo más preocupante de todo es lo que aparece en el punto 9, o sea, como con el actual régimen de méritos, un colón a la base se dispara por otros factores que no son ajustes salariales. Ahí es donde tiene el Consejo Universitario que centrar toda su preocupación, o sea, con una nueva propuesta de régimen de

méritos que maneje un concepto acorde con lo que el Título 1 del Estatuto Orgánico señala como modelo de Universidad.

El SR. JOSÉ MARIA VILLALTA considera que la Comisión de Presupuesto y Administración no actúa adecuadamente en el procedimiento, para traer al Plenario este asunto de la negociación salarial. Se reunió una vez únicamente y lo que hicieron fue transcribir al Plenario, acriticamente, en el dictamen, la propuesta de la Administración. No se hizo como se ha hecho en cantidad de asuntos, que oyen primero las partes, discute, elabora un dictamen después de haber analizado el asunto a fondo.

Cuando se recibió al Sindicato en la sesión anterior se sintió bastante incómodo, porque escucharon lo que tenían que decir, pero ya tenían listos el dictamen y la propuesta el acuerdo. Piensa que ha habido un procedimiento inadecuado y debe corregirse.

Respecto al asunto de fondo coincide con Marco Vinicio Fournier, M.Sc. en cuanto a que ha faltado trabajo y voluntad política para analizar a fondo este asunto. Los intentos que se han hecho en el Consejo no se han tomado con seriedad. Recuerda el trabajo que hizo una comisión especial para analizar un informe de la Contraloría, lo trabajaron por varias semanas con el Ing. Roberto Trejos y después ese informe fue desechado sin discutirse el fondo, argumentando aspectos de formalidades, que no podía ser visto en el Consejo porque tenía que verlo primero la Administración, entre otras cosas, y nunca se analizó el fondo del asunto.

Opina que es necesario y quizás sea esa la parte rescatable de la propuesta del M. Gilbert Muñoz, que se dé una mediación en este problema que se está convirtiendo en algo recurrente, que las dos partes no se ponen de acuerdo, lo elevan al Consejo Universitario, éste repite los patrones y el problema continúa creciendo. Es necesario buscar algún mecanismo, no sabe si en esta negociación, o inmediatamente después, en el cual las partes discutan el fondo de la problemática, la Convención Colectiva, el Régimen de Méritos, el escalafón, la anualidad, y que se presenten propuestas.

Ya que se han hecho tantos estudios sobre el impacto del régimen de méritos, es necesario que la Administración presente una propuesta sobre las anualidades y los escalafones, que permita alguna solución a ese problema. Es necesario también que se solucione el problema de la negociación salarial y que se realice. Lo que se da repetidamente es que las partes no negocian, el Consejo Universitario tampoco hace ningún esfuerzo por ser un órgano mediador -función en este caso-, repite la propuesta de la Administración y permanentemente el conflicto se mantiene.

Cree que es el momento de ponerlo punto final a esta situación y que el Consejo Universitario tome alguna decisión que apunte en un sentido distinto y rompa este patrón de no entrar a profundidad en los problemas.

El DR. GABRIEL MACAYA comienza comentando algo en relación con lo mencionado por el Sr. José María Villalta. No está muy seguro de que el Consejo Universitario le corresponda asumir esa función mediadora. Hay antecedentes importantes que sería conveniente discutirlos con el señor Vicerrector de Administración, Dr. Ramiro Barrantes.

Además, la intervención del Consejo Universitario, en 1998, produjo un déficit de casi cuatrocientos millones de colones. Debe recordarse que una gran parte del déficit de cuatrocientos y resto de millones, cerca del 80 por ciento, corresponde a masa salarial. Hay que tener también muy claras las potestades y las responsabilidades en las aprobaciones de los presupuestos. Eso debe quedar muy claro y por eso considera que una discusión cuidadosa de los presupuestos, se impone.

La Administración ha dado todos los elementos y ha hecho propuestas para enfrentar este asunto. Sin embargo, ha habido en toda la comunidad universitaria, temor y presión para que este asunto no se discuta, en lo cual deben también estar muy claros. Esta situación puede volverse, en un momento dado, explosiva. La Administración, en cuanto a los señalamientos, está cansada de hacerlos. Los elementos completos para tomar la decisión política, puesto que es política y no técnica, el Consejo Universitario los tiene todos desde hace tres años -en setiembre se cumplen-. Hay algunos más nuevos y si se trata de hacer un expediente cada vez más voluminoso, la Administración puede presentarlos.

Respecto de la propuesta del M. Gilbert Muñoz, en primer lugar, y con todo respeto, no entiende la consideración al artículo 1 del Estatuto Orgánico: "El propósito de la Universidad es obtener las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de la justicia social". Para eso la Universidad necesita recursos. Y justamente es en defensa de esos recursos, para poder operar y cumplir los principios fundamentales de la Universidad en los cuales creen, deben imponerse restricciones en el crecimiento de la masa salarial.

"Que la Comisión de Presupuesto no ha cursado invitación al Sindicato", es una realidad, no hay nada que decir. "Que la Administración y el SINDEU no han coordinado para que se cumpla con lo que

indica el artículo 6, inciso g)", no es cierto, al contrario, se han hecho todas las reuniones de negociación y hay una posición irreconciliable, en términos técnicos, en la que el Sindicato dice no es cierto, la Administración dice es cierto. Ahora lo dice por dos argumentos y eso no deben olvidarlo. Primero, porque si aplican toda la argumentación que está en el artículo 6, se llega a un sin sentido. El artículo 6, en los términos actuales no puede aplicarse y punto. Y lo más sorprendente es que en el momento en que el Sindicato tuvo la oportunidad para modificar el artículo 6, cuando venció la Convención Colectiva, y toda la Administración se quedó esperando que se produjera, no lo hizo. El artículo 6, inciso g), es adecuado, está en términos correctos y dice que si un mecanismo no aplica, se aplica uno nuevo. No ve la necesidad para cambiar eso.

El Sindicato depositó en el Ministerio de Trabajo la Convención Colectiva actual, idéntica, sin proponer ninguna modificación. De modo que eso implica que hay una admisión tácita de que la Convención Colectiva, en su redacción actual, es adecuada. No ve con qué argumentación se puede decir que no es lo adecuado.

Ahora, si ante una propuesta de la Administración, para que se establezca ese mecanismo, el Sindicato responde, por primera vez, sí, busquemos ese mecanismo, lo cual implica comenzar a pensar que el artículo 6, inciso g) es válido. Habría que ver entonces si lo que dijo el señor Héctor Monestel, Secretario General del Sindicato, es cierto o no, si hay o no esa voluntad, para entrar a buscar un método alternativo o una modificación del artículo 6 en todos sus incisos, para tener una nueva realidad de negociación respecto de los salarios en la Universidad de Costa Rica. El Consejo Universitario debe tomar eso en cuenta.

En segundo lugar, para poder tramitar el presupuesto extraordinario, tienen que saber cuál es ese aumento. Es el único presupuesto extraordinario que se va a tener este año. Los montos que van a ingresar los conocen y saben cuál es la disponibilidad presupuestaria para terminar el año, cuáles son las necesidades de las unidades académicas y qué es lo que honestamente pueden proponer a los universitarios de aumento, sin entrar en un procedimiento de utilizar más recursos que los que se tienen y de nuevo ir a un déficit.

Es importante recordar que una de las formas que se tenía en el pasado, para lograr aumentos mayores, lo cual está documentado, fue subestimar el régimen de méritos. Ahí, muy alegremente, la Administración y el Consejo Universitario, otorgaban aumentos mayores, lo cual llevó a un déficit y a la situación en la que se encuentran ahora.

Dijo en un momento dado y lo repite ahora -hay trabajos de la Oficina de Planificación Universitaria al respecto-, que la única manera de mantener un equilibrio en las finanzas, es que a la base se le otorgue únicamente el 70 por ciento de la inflación reconocida a la Universidad. Sólo así pueden mantenerse, con los criterios que dio el Consejo Universitario, unas finanzas equilibradas y sanas. Si el Consejo quiere revertir esa situación y decir que se proceda y comience a financiarse la masa salarial con fondos externos, será una decisión de su política y tendrá que asumir sus responsabilidades. A la Administración le corresponderá asumir la ejecución de ese acuerdo. Perfectamente el Consejo Universitario tiene esa potestad y puede indicarle a la Administración cuál será el aumento y consumirán la totalidad de los recursos del FEES con el aumento actual, y parte de los recursos que generen externamente, para cubrir esa masa salarial. O, unilateralmente, se colocan fuera del FEES, y negociarán con el Gobierno más recursos. Esa es una decisión que tendrá que tomar este Consejo.

Actualmente, el marco, para bien ó para mal, de financiamiento de las universidades, está definido. La Asamblea Colegiada Representativa dio el marco para esa negociación. Como informé, se cumplió en la mayoría de las recomendaciones de la Asamblea Colegiada Representativa respecto a esa negociación. Tienen un respiro en esos recursos, pero también tienen que decidir cómo van a utilizarlo. Cualquier cosa que hagan, e insiste por enésima vez, que modifique el régimen de contratación, de incentivos, etcétera, sus efectos se comenzarán a percibir dentro de doce años, no ahora, puesto que hay derechos adquiridos que consolidan esta situación, y entre más rápido logren un nuevo régimen de contratación, mejor para la Universidad; pero el beneficio le corresponderá a otras Administraciones. Eso tiene que quedar muy claro también.

Las alternativas las tienen muy claras y como Consejo van a tener que asumirlas. No va a aceptar, en esta ocasión, bajo ninguna circunstancia, que de nuevo insistan en que la responsabilidad la tiene la Administración, por no haber realizado las acciones. La Administración ha señalado exactamente cuál es la situación y espera las definiciones políticas, para poder actuar en virtud de esa situación. No pueden comenzar a aplicar políticas restrictivas unilateralmente. No pueden comenzar a ejecutar ciertas acciones que el Consejo Universitario conoce perfectamente bien, así como sus implicaciones. Y esa es la situación.

MARCO VINICIO FOURNIER, M.Sc. expresa una duda en el sentido de que al Sindicato se le otorgaron diez minutos para que hablara. Pregunta si a la Administración se le van a otorgar diez

minutos, o se le va a dar al Sindicato una nueva oportunidad.

El ING. ROBERTO TREJOS manifiesta que eso depende del propio Consejo. También depende de qué pasaría con la propuesta del M. Gilbert Muñoz si se devuelve a Comisión, y si va a haber más tiempo para todo el mundo.

El DR. GABRIEL MACAYA desea aclarar que podrían ser diez minutos para que expongan, las preguntas vendrán después. El Sindicato tuvo diez minutos para exponer, y únicamente hubo una pregunta del M. Gilbert Muñoz, nadie más preguntó. Piensa que no deben ponerse esas restricciones en ese sentido porque es el propio Consejo el que se autorrestringe.

El ING. ROBERTO TREJOS manifiesta que en cuanto a las preguntas no hay límites. Les solicitarán al señor Vicerrector y a la señora Directora de OPLAU, que expongan durante diez minutos cada uno. Luego harán las preguntas y decidirán lo que corresponda.

\*\*\*\*A las once horas y seis minutos, ingresan: el Dr. Ramiro Barrantes, Vicerrector de Administración, la Licda. Micaelina Muñoz, Directora de OPLAU, y los señores Oscar Sánchez, Dr. Mario Segnini, Lic. Ricardo Valenciano, Jefe de la Oficina de Administración Financiera y el Lic. Edgar Jiménez, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.\*\*\*\*

El ING. ROBERTO TREJOS manifiesta a los señores invitados que el Consejo Universitario les solicita que en diez minutos se sirvan hacer una presentación de sus puntos de vista con respecto a la negociación salarial y la propuesta de aumento que presenta la Administración. Luego se entrará en un período de preguntas por parte de los miembros del Plenario.

El DR. RAMIRO BARRANTES se refiere a que esta negociación, cuyo resultado el Consejo Universitario conoce, no se produjo, por mutuo acuerdo. Para comenzar, se remontará a 1998, al acuerdo del Consejo Universitario en el que se indica que para 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, a las nuevas regulaciones del FEES y a los probables mecanismos establecidos en la Convención Colectiva. Eso de probables mecanismos era por si se denunciaba la Convención, cosa que el Sindicato no hizo.

El hecho de que se reunieran en julio es exactamente porque así lo indicaba el acuerdo, pues en realidad si aplicaran la fórmula de la Convención

Colectiva, les correspondería reunirse en enero del año 2000. Es importante indicar que en ese acuerdo hay un párrafo que dice:

En el caso de que la inflación no llegara al 14%, cosa que así fue, 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.

Hubo una diferencia de 1,64 por ciento, y la Universidad hizo un desembolso por esa cantidad este año.

¿Por qué razón no hubo acuerdos? No hubo porque en realidad hay dos planteamientos que son prácticamente opuestos, no sólo financieramente, sino conceptualmente. ¿Por qué? La Convención Colectiva, en su inciso g), dice:

En caso de que por razones imprevistas o de variación en los porcentajes de inflación, no resulte aplicable el método anteriormente descrito, descrito - y efectivamente ese método no aplica-, o que la aplicación del mecanismo anterior haga que la relación entre la masa salarial y el aporte estatal (FEES-UCR), sea mayor que el 90%, las partes etcétera...

Ellos mostraron y demostraron, por un lado, que la fórmula no aplica, y, por otro, que la relación 90-10 está distorsionada. Dicho sea de paso, el Sindicato no muestra, ni demuestra, ninguna de esas dos cosas. No existe un solo documento ni prueba del Sindicato que rebata este hecho.

Por lo tanto, están en el inciso g), el cual, en su opinión, y así lo trató de demostrar en la negociación y en la propuesta al Sindicato, tiene mucho mayor riqueza que la otra parte del artículo. ¿Por qué? Porque en el punto g) dice:

Las partes analizarán las razones que motivaron esta situación y procederán, si es del caso, a negociar un mecanismo transitorio de cálculo.

Todo su esfuerzo fue para que el Sindicato aceptara que estaban con esas dos cosas que mencionó antes y que negociaran un mecanismo transitorio de cálculo; pero ellos no aceptaron. Lo que ellos dicen es que el resto del artículo 6 es el que vale y está demostrado ahí e incluso documentalmente, que la fórmula ni se aplica y está también demostrado hasta la saciedad que desde 1990 están en la proporción 90-10. Esa es la parte conceptual.

Se llegó a hablar también un poco sobre la posibilidad de analizar la misma Convención y las partes como que estaban de acuerdo, pero tampoco se concretó.

Así las cosas y de acuerdo a las cifras indicadas en los cuadros y en la propia negociación, financieramente la diferencia de las propuestas es grandísima, motivo por el cual no llegaron a ningún acuerdo.

Continúa diciendo EL DR. RAMIRO BARRANTES que la propuesta que les hicieron, como es del conocimiento del Consejo Universitario, finalmente fue de un 2%. Deben considerar el desembolso que se hizo del 1,64%, más el 5% que ya se había pagado. Esta propuesta tiene como fundamento, precisamente, lo que se dijo el año pasado, o sea, la posibilidad de otorgar un reajuste salarial adicional, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria de la Institución. Eso es lo que pueden pagar y cabe mencionar que todos los análisis que se han hecho, muestran que, con el fin de que no salgan perjudicadas las unidades académicas y la Universidad en general, debe mantenerse alrededor del 70% de la inflación en los salarios base. Precisamente por eso es que ofrecen el 2%. Repite que además se hizo un desembolso del 1,64% por la diferencia con la inflación del año pasado.

En términos generales fue así como se dio la negociación salarial y con mucho gusto responderá cualquier pregunta de tipo conceptual o técnico que deseen hacer.

El DR. GABRIEL MACAYA pregunta: ¿Cuál es el costo de las dos propuestas, respectivamente? Los ingresos de este presupuesto extraordinario, ¿cómo se componen?, sobre todo desde el punto de vista de cuánto es ligado al FEES viejo, y cuánto es ligado al FEES nuevo. Le parece importante que se tenga claridad en relación con los seiscientos y resto de millones que representa el presupuesto extraordinario, en cuanto a esa composición y cuánto han utilizado ya de esos recursos que van a entrar, porque no todos son recursos frescos.

MICHAELINA MUÑOZ, M.Sc. responde, en relación con la pregunta sobre cuál es el costo de lo que se ha manejado en la negociación, que en el Cuadro No. 1, se muestra el costo de las propuestas de la Administración; en el Cuadro No. 2, los costos de las propuestas planteadas por el Sindicato, y, en el Cuadro No. 3, se resume y comparan los costos y se muestra la brecha entre las dos últimas propuestas. En el Cuadro No. 1 está la propuesta inicial de la Administración de un 1,5% a la base, lo que generaba un costo, a partir del 1° de agosto. Esta fecha se escogió de común acuerdo con el Sindicato, con base en el comportamiento de la inflación de este año, la cual apenas llegó al 4,81% en el mes de julio. Por esa razón procedía que el aumento se diera a partir del mes de agosto. Luego aparece el impacto sobre el presupuesto del año

2000. Esos son los elementos que deben tomarse en cuenta.

Debe tenerse claro no solo el costo que tiene el aumento en este momento, sino también lo que la Universidad debe desembolsar a futuro. Un reconocimiento a la base del salario, en este momento, tiene una repercusión en el salario que se tendría a partir de enero del año 2000. Por eso aparece el costo a partir del 1° de agosto y el impacto en el año próximo.

Esa primera propuesta de la Administración ronda los 376 millones de colones, y como producto del proceso normal de una negociación, la Administración hace luego una nueva propuesta del 2% que adicionado al 5% de enero, de lo que resulta un 7%. Técnicamente se propone que la Universidad debe otorgar un 70% a la base de la inflación reconocida, con el fin de que en el mediano plazo se restablezca la relación 90/10.

Inmediatamente puede verse que el costo, a partir del 1° de agosto, pasa a 138 millones, y el impacto sobre el presupuesto del año 2000, a 363 millones, para un total de 501 millones de colones. Si se comparan estas cifras con las de la primera propuesta, hay un ofrecimiento adicional de ¢125.368.000,00 colones.

En el Cuadro No. 2 se tienen los costos de las propuestas que planteó el Sindicato. Al hacer ellos mención a la fórmula, inmediatamente se hace una partición del 5% que se dio en enero y ahí establecen entonces una deuda del año anterior, más una proyección. Ellos, al principio hablaron de un 1,36% de deuda, y, con base en ese porcentaje, la composición de ese 5% hace que se requiera un 1,17% de actualización. Luego, como resultado de la aplicación de la fórmula, se requiere un 2,60% de proyección de medio período, y deja descubierto un 2,59%, pensando en que la inflación de cierre sea el 10%. Si bien es cierto, luego ellos bajan en la segunda propuesta a un 0,36% porque dicen que sólo quieren un 1% de deuda, esta nueva cifra lleva la actualización a un 0,81% y la proyección a un 2%, y lo que va quedando al descubierto, en la aplicación de la fórmula, es cada vez mayor. Por eso pasan de un 2,59% a un 3,19%.

Entonces, a pesar de que se podría argumentar que la propuesta del SINDEU, visto el impacto en este momento, de 194 millones de colones, no difiere mucho de la propuesta de la Administración, no debe olvidarse que tiene un impacto sobre el año 2000 de 1089 millones. Esto se debe al quedar descubierto un porcentaje de inflación que, lógicamente, la Universidad tendría que asimilar como deuda, a partir de enero del año 2000. También, si bien es cierto que el costo de la segunda propuesta del SINDEU, tiene un

decremento de 131 millones –así se observa al comparar las dos-, en el Cuadro No. 3, en el cual se compara la segunda propuesta de la Universidad y la segunda propuesta del SINDEU, puede verse que hay una brecha de 782 millones de colones.

En ese sentido explicaba el Dr. Ramiro Barrantes que la diferencia era muy grande y que no se veía la posibilidad de llegar a un acuerdo en ese momento, por lo que se tomó la decisión, por mutuo acuerdo, de detener las negociaciones y que se elevaran ambas propuestas al Consejo Universitario.

Con respecto a la segunda pregunta del Dr. Gabriel Macaya, en el presupuesto extraordinario No. 4, se va a presupuestar lo que podría llamarse recursos adicionales, producto del nuevo convenio. Sin embargo, es muy importante tener claro que en el presupuesto inicial de la Universidad, para este año, se había presupuestado un 12%. En el presupuesto de la República estaba un 10% de cierre y un 10 de inicio, por concepto de inflación, pero por las negociaciones que se estaban dando con el Ministro de Hacienda y la Comisión de Enlace, y por los datos que ya estaban aceptados, para incorporarse en el presupuesto extraordinario, la Contraloría General de la República permitió que las universidades trataran de presupuestar, inicialmente, lo más posible en cuanto a recursos e ingresos. En ese sentido aceptaron un 12% de cierre y un 10% inicial.

En este momento, lo único que ahora sé esta presupuestando, es el 0,36 del año anterior, más lo que entra por el nuevo convenio, donde está, además de la inflación, el crecimiento de la población, y la participación en el Producto Interno Bruto.

En cuanto al presupuesto universitario, lo que es la contribución del FEES de 1999, va a ser de 18.893 millones de colones, de los cuales, ¢18.382 millones, corresponden al reconocimiento por la inflación. La participación de la población representa 437.49 millones, y la participación por el Producto Interno Bruto, que en este momento tiene menos impacto -deben recordarse que hay una gradualidad y están empezando con el 20%-, son 73,5 millones de colones, luego tienen aparte lo que corresponde al salario escolar y al programa de Ciencia y Tecnología.

Este presupuesto extraordinario No. 4, viene por la suma de 675 millones de colones, cifra que resulta de la diferencia existente en lo que corresponde al FEES para 1999 y lo que ya se presupuestó. Según una conciliación que se hizo con CONARE, en el Presupuesto Extraordinario de la República para la Universidad de Costa Rica, viene un monto de 1.194 millones, de los cuales se presupuestaron 518 al principio del año, y quedan

675 millones que son lo que se va a presupuestar en este momento.

El M. GILBERT MUÑOZ pregunta si dentro de ese marco de ubicación del reajuste salarial y de los salarios en la Universidad, toman en cuenta algún estudio de la situación de los salarios en la Universidad de Costa Rica relacionado con el resto del sector público. O sea, si hacen alguna comparación a la hora de ubicar lo relacionado con los reajustes salariales. Eso para los docentes y para los administrativos, desde luego, y respecto a cada una de las ocupaciones del caso. ¿Tienen esos estudios? ¿Se toman en cuenta a la hora de ubicar el reajuste salarial?

La otra inquietud está relacionada con el inciso g) del artículo 6. El Dr. Ramiro Barrantes lo leyó, pero ese artículo termina diciendo que se negociará un mecanismo transitorio cuando el actual no se pueda aplicar, y esa negociación es antes de establecer los reajustes salariales. Entonces, si la Convención Colectiva es firmada por las dos partes y si están dispuestas a negociar el mecanismo, esto debería ser antes de establecer los reajustes salariales, para cumplir con lo que está indicado en el artículo 6, inciso g) citados.

El DR. RAMIRO BARRANTES aclara que en realidad el Sindicato no aceptó negociar el mecanismo indicado en el inciso g), de lo que se habló fue de una posible denuncia de la Convención Colectiva, en cuanto al artículo 6, para hacerlo de nuevo. La oportunidad del inciso g) no fue aprovechada por el Sindicato. La Administración lo que quería, precisamente, era considerar algún mecanismo, porque no estaban llegando a nada. Podría ser que después no se hubiera llegado a nada tampoco; pero era una oportunidad. Lo que sí se planteó en algún momento, fue el análisis del artículo 6; pero tampoco se concretó época para eso.

El LIC. EDGAR JIMÉNEZ explica que los sistemas salariales operan diferente en el sector público e incluso en las otras universidades. En el caso de la Universidad de Costa Rica, deben circunscribirse primero a la situación en que está la fórmula, y, segundo, en las capacidades de la Institución, para otorgar un aumento. Ellos ya tenían un lineamiento. Es decir, si el Instituto Tecnológico dio un 8% de aumento, no quiere decir que la Universidad de Costa Rica también. La Universidad tiene su presupuesto y lo debe administrar de la mejor forma y conforme a eso debe dar los aumentos.

El SR. OSCAR SÁNCHEZ indica que de acuerdo con la información de la Oficina de Planificación de Educación Superior (OPES), los salarios de la Universidad de Costa Rica están por encima de los

mínimos establecidos en el sector público e incluso de algunas universidades.

El DR. LUIS ESTRADA pregunta por encima de cuáles mínimos están.

El SR. OSCAR SÁNCHEZ responde que de los salarios mínimos establecidos para el sector público. No tiene el desglose, pero por ejemplo, para el Profesional en determinada carrera, existe un salario mínimo en el sector público y otro en el sector privado. En el sector público, la Universidad de Costa Rica, está por encima de esos salarios.

La SRTA. VANIA SOLANO pregunta si tienen algún estudio sobre cómo afectaría el 2% de aumento salarial al profesor Instructor y al Catedrático. También al de un administrativo Profesional 1 y a un Conserje, para poder ver la diferencia entre los regímenes y cómo afecta el sistema de méritos y los escalafones.

El DR. RAMIRO BARRANTES explica que la antigüedad y el escalafón tienen mucho que ver con el aumento salarial. Aumentar un 7% este año, representa para la Universidad un desembolso doble. El crecimiento vegetativo en este momento está en 2,48%, en cada uno hay un 1.48% más. El crecimiento vegetativo aumenta esa cantidad y nunca se va a pagar menos de la inflación. Un Conserje con 30 años, por ejemplo, no es lo mismo que uno con 2 años. El impacto de ese 2% es mucho más fuerte en el más antiguo que en el nuevo. Más alto en un Catedrático que en un Instructor.

La SRTA. VANIA SOLANO manifiesta que entonces en ese sentido podrían contar con las cifras de cómo se acumula, desigualmente, el presupuesto universitario en algunos sectores. Podrían decir que tantas personas acumulan tal porcentaje del presupuesto. Le gustaría tener esos datos para saber qué población universitaria es la que se lleva la mayor parte del presupuesto.

El DR. RAMIRO BARRANTES explica que en un gráfico que acaban de elaborar, la media andaba como por 200. Claro que hay algunos que ganan más de 500, pero la media anda por 200. Los extremos tienen menos. Desde luego que esa información existe. El problema es qué se hace con ella.

El DR. GABRIEL MACAYA aclara que el problema está en que los datos con que cuentan se refieren a los salarios reales de las personas. Hay cuartos de salarios, medios, octavos, etcétera. El trabajo para normalizar todo eso a equivalentes de tiempo completo, es monstruosamente grande en este momento. Con el nuevo sistema va a ser otra

cosa. Pero en este momento casi que habría que hacerlo a pie.

La pregunta de la Srta. Vania Solano le parece muy pertinente y la Administración espera tener, a corto plazo, una respuesta específica al respecto. Por el momento lo que tienen son aproximaciones. Ha insistido muchas veces, que la relación entre los salarios de entrada y los de salida, en el sector docente, andan por encima cuatro veces, lo cual, en un sistema de salarios, es una consideración importante. El salario del Instructor Licenciado está en ¢138,000.00 y el salario base de un Catedrático, con 30 años de servicio, está arriba de los ¢420,000.00 aproximadamente. De modo que puede verse el sistema que se está usando.

El DR. LUIS ESTRADA plantea una pregunta para que se la contesten después, porque sabe que es muy difícil, y es si hay proyecciones hechas por alguna dependencia sobre las jubilaciones en los próximos años. La plantea porque si bien es cierto que un Catedrático con 30 años cuesta más, en una sociedad en movimiento hay gente que se pensiona. De modo que si ese Catedrático cuesta cuatro veces un Instructor, una vez que se pensione se produce un bajonazo en el costo salarial, y, hay un proceso que tiende a estabilizarse y considera que habría que verlo en esos términos. No se puede hablar de aumento vegetativo como algo eterno, y que quienes están trabajando en la Universidad de Costa Rica van a continuar aumentando su parte vegetativa hasta el infinito, porque no es cierto. Así que le gustaría saber qué se ha elaborado al respecto.

El otro asunto que también tiene que ver con todo esto, es que si ahora se habla de un 2%, ese porcentaje sólo se le dará efectivamente a los que acaban de ingresar, porque la inmensa mayoría tiene varios componentes en su salario que han sido congelados por la estructura salarial. Se refiere a uno de ellos, al concepto escalafón, el cual en el sector administrativo, cada puesto tiene un tope, de modo que una vez que llegue a ese tope ya no se le pagan más, y en el sector docente funciona exactamente igual, excepto para los Catedráticos. Pero para llegar a ser Catedrático se requieren quince años de servicio, de modo que están hablando de topes reales.

Lo que entonces es cierto es que un aumento x no repercutirá en el cheque de cada funcionario en un 2% real, porque es menor, lo cual debe tomarse en cuenta. Y es tanto menor cuanto más alta es la categoría. Eso compensa, en cierta manera, los aumentos vegetativos. Un Catedrático tiene congelados varios rubros, los escalafones antes de llegar a esa categoría. Si tiene dedicación exclusiva, esa no entra porque es un rubro aparte. Si tiene algunas de las otras dedicaciones, tampoco.

Entonces no es cierto que un aumento de un 2% para un Catedrático que gane ¢600,000.00, va a ser de ¢12,000.00, sino que es menor. O sea, la persona que tiene salario sobre la base de contratación, su aumento es menor del que se acuerde por parte del Consejo Universitario.

El DR. GABRIEL MACAYA responde en relación con la primera pregunta, que está de acuerdo en que hay un problema. Hay gente que se pensiona y otra que ingresa. El régimen estacionario se dará cuando los períodos de pensión se estabilicen. Sin embargo, en este momento, debe recordarse que las posibilidades para modelizar ese proceso, se les han ido al suelo dos veces.

Primero, al presentarse los cambios de pensiones, se hizo una nueva modernización ya que la gente tendría que pensionarse con determinado número de años. Algún tiempo después vino la decisión de la Sala Constitucional que dijo, ¡no!, se pensionan con el régimen en el que hayan cotizado, y todo lo demás que ya conocen. Entonces, se vuelve a un sistema diferente. Lo que sí puede decirse es que por los próximos diez o quince años no van a estar en un régimen estacionario, sino que continuarán en uno de crecimiento vegetativo por la razón de que hay un pensionar cada vez con más edad y con más años de servicio, con aplicación de todos los procesos multiplicativos.

Segundo, en ese mismo sentido, debe tenerse cuidado en cuanto a aseverar que el 2% en la base, implica menos de un 2% sobre el salario total.

El SR. OSCAR SÁNCHEZ en relación con la pregunta planteada por el Dr. Luis Estrada, al incrementar la base en un 2%, como los otros beneficios se calculan sobre ella (cualquiera que sea, una dedicación exclusiva, una remuneración extraordinaria), van a tener un incremento. Por ejemplo, si un profesor tiene una dedicación exclusiva y se le da un incremento de un 2% en su base, esa dedicación va a aumentar también un 2%. Sin embargo, hay aspectos que deben tomarse en cuenta. El hecho de que la dedicación exclusiva sólo se calcule sobre la base y no sobre todos sus beneficios, hace que probablemente el aumento que vaya a recibir el funcionario, al final de todos los cálculos, sea menor al 2% (menor en la proporción en que ese beneficio adicional de la dedicación exclusiva, es mayor con respecto a los méritos que se tienen, los cuales sí se calculan sobre todos los componentes). Entonces sí, hay algunas personas que dependiendo del momento en que estén, - porque podría tratarse de personas que estén ingresando al régimen y que al recibir el 2%, como no tienen un reajuste por régimen de méritos, tal vez no alcancen el mismo incremento total que alcanza una persona que si los tenga, en el sentido de que ésta recibe el 2% global.

Si están en otro rango, que por uno u otro motivo dejaron de cumplir escalafones o anualidades, probablemente no van a llegar específicamente a cumplir con ese 10%. Lamentablemente se ve el costo en términos generales, globales para la Institución, lo cual significa que para un 7%, que otorga la Universidad en un momento determinado por una inflación de un 10%, por ejemplo, sus costos estarían por encima del 12% anual.

El grueso de las personas, como tienen sus beneficios y sus reajustes, están por encima del 10%; pero, individualmente, sí podría haber algunas personas que no llegaran a alcanzarlo.

MICAELINA MUÑOZ, M.Sc. complementa lo anterior en el sentido de que también es importante tomar en cuenta que hay un sector en la Universidad que recibe un incremento adicional. Son aquellos puestos que no son profesionales, para lo cual existe un fondo disponible para revaloraciones. Está estimado que en cada aumento salarial que se da, reciben un 20%.

El DR. GABRIEL MACAYA pregunta si una comparación de los aumentos en los salarios de ciertas categorías docentes y administrativos, podría ser ilustrativo para el Consejo Universitario. Es decir, salario actual, aumento del 2%, qué significa, etcétera, en cinco categorías administrativas y cuatro categorías docentes, con diferentes antigüedades, porque esa información se tiene.

El M. GILBERT MUÑOZ se refiere a que les distribuyeron una fotocopia de una carta que envió el Secretario General del SINDEU al Dr. Ramiro Barrantes, fechada 6 de agosto. Explican en esa nota la propuesta que están presentando a la Administración y la desglosan con tres criterios: que hay deuda, que se requiere actualización y desde luego se necesita proyección, según el criterio sindical. Hacen el desglose de un 1% de deuda, 0,81% de actualización y 2% de proyección. Seguidamente argumentan con respecto a esa propuesta que hacen en la siguiente forma:

Esta propuesta parte del desglose del 5% de reajuste inicial que otorgó la Universidad a sus trabajadores, a partir de enero de 1999. Efectivamente el 1% que se propone arriba, por concepto de deuda, debe ser tomado de ese porcentaje inicial de 1999, lo cual daría que el reajuste real para iniciar el año 1999 fue de un 4%. Proceder a actualizar este reajuste inicial con el cierre de inflación al 30 de julio pasado es de 4,81%. Equivale efectivamente al 0,81% que se propone por ese concepto y si a los porcentajes anteriores se agrega el 2% de proyección, daría como resultado que los reajustes salariales así efectuados en 1999

en la Universidad de Costa Rica estarían cubriendo hasta el momento, 6,81% de inflación anual.

Quedaría descubierta la diferencia entre este 6,81% y el porcentaje para cerrar el índice de cierre de la inflación anual a diciembre de 1999 que oficialmente se sigue proyectando un 10%; pero esto ya sería parte de la negociación correspondiente a los reajustes salariales del próximo año.

Cabe destacar aquí que el señor Presidente de la República, según los medios de comunicación de hoy, modifica ese porcentaje del 10 a un 9,06% de proyección anual. En este caso este aspecto no sería trascendental para impedir el acuerdo salarial, siempre y cuando las partes aceptemos el hecho de que 6,81% de reajuste salarial, cubre efectivamente hasta un 6,81 de inflación.

Agrega el M. Gilbert Muñoz que quisiera saber cómo rebaten cada uno de los puntos de la argumentación sindical desde el punto de vista técnico. Desde luego, es importante considerar el aspecto global, la situación presupuestaria de la Universidad y todos esos aspectos que todos comparten.

El DR. RAMIRO BARRANTES indica que en primer lugar, como Institución, tienen que fundamentarse en lo que ella dice. Tienen un acuerdo del Consejo Universitario que indicó lo que se hacía en 1998 y en 1999. En ninguna parte de ese acuerdo se plantea el asunto como lo hace el Sindicato, que es según la fórmula, la cual ya se demostró que no sirve. De acuerdo a esa fórmula el Sindicato dice que tienen una deuda, pero no es así. En segundo lugar, dice que en este momento es 6,81%, pero ¿qué pasa a fin de año? Si la inflación llega a 10, es 10 y hay que pagarlo. Para el año 2000 lo están viendo. En realidad la propuesta del Sindicato no es ni más, ni menos, que la que hace siempre. Es decir, según el artículo 6, la fórmula que ellos tienen. Técnicamente que tendrían que decir, que no procede por cuanto esa fórmula es como si las proporciones estuvieran 90/10 y ya demostraron que no.

Precisamente ese es uno de los problemas que hay. Es decir, que de ninguna manera se sale del libreto. Por eso no hay negociación. Si se aceptara la 90-10, necesariamente tendrían que introducirse en el inciso g) y buscar una fórmula nueva, un método de cálculo. Esa fue la oportunidad porque pudieron haber discutido desde otro punto de vista, pero no fue así, y entonces técnicamente no se puede decir nada porque no se puede pagar esa plata tal y como lo plantean.

El planteamiento, en su criterio, está incluso, fuera de la Convención Colectiva. Para hacer eso primero tendría que demostrar que la proporción

está en 90-10, cosa que no ha hecho ni va a hacer nunca porque todos los números indican que es diferente.

LICDA. MICAELINA MUÑOZ, indica que el propio artículo 6 de la Convención Colectiva se refiere a las dos posibilidades en las cuales se debe aplicar el inciso g). Una es que cuando la inflación tiene tendencia decreciente, no se puede aplicar la fórmula.

En el documento que pasaron, en las primeras páginas está la aplicación de acuerdo con los términos planteados por el Sindicato, y muestra cuál sería el comportamiento de la fórmula. Está paso por paso y llega a probarse que no se puede aplicar la fórmula con base en los números proporcionados por el Sindicato, e indican que se quiebra.

En segundo lugar, la propuesta que está en esa nota del 6 de agosto, punto por punto, es básicamente la interpretación de la segunda columna del Cuadro No. 2, en la cual están los números y los costos de acuerdo con ese planteamiento.

En ese sentido es importante manifestar que esos dos argumentos que establece el artículo 6, que a veces no se puede aplicar la fórmula o cuando la relación 90/10 está rota, es la propia Convención Colectiva la que indica que debe aplicarse un mecanismo diferente. Piensa que la Convención está sobre la misma interpretación de la Administración o del Sindicato, en el sentido en que ella misma es la que establece cuándo tiene que aplicarse algo diferente.

El LIC. RICARDO VALENCIANO explica que este asunto de la negociación salarial y los porcentajes de aumento, pueden verse desde una óptima resumida y simple hasta otra más complicada. La resumida y simple es el pago, la erogación que la Universidad tiene que hacer. El año pasado la relación de masa salarial-FEES se cerró en un 98%. Para 1999, tal y como se tiene en presupuesto para este año, la relación anda cercana al 94%. Quiere decir que se han hecho y se están haciendo, esfuerzos para equilibrar esa relación.

Ese 2% que se propone de aumento salarial, para saber la relación entre salario base y partidas de régimen de méritos, al cierre del mes de julio, el salario base fue de ₡2.618 millones de colones, en tanto que las partidas del régimen de méritos sumaron ₡3.854 millones de colones.

Al ver lo que corresponde a sueldos al personal permanente, en una proporción 100% cómo está desglosado salario base y régimen de méritos, el salario base representa el 46,16% del 100% de sueldos al personal permanente. Por consiguiente,

el 53.85% es el régimen de méritos. De ahí que hacer una relación de cuánto es 1 colón de salario base con respecto al régimen de méritos, cada colón equivale a 1,47%. Entonces, cada colón de aumento significa realmente un pago, una erogación real para la Universidad de 2,47 colones.

Cuando se habla de aumentar un 2%, adicional al 5%, para 1999, en realidad no es un 2% de pago real para la Universidad, sería un 2% a la base que multiplicado por 2,47 que es el pago real en estos momentos, el monto anda muy por encima de ese 2%. Si ya en 1999 se dio un 5% y ahora se propone un 2% adicional, estarían hablando de un 7% a la base debe multiplicarse por 2,47 que es una erogación de pago real para la Universidad.

O sea que la parte simple y resumida es que hay una relación desequilibrada masa salarial - FEES, 94%, y se hace un esfuerzo para equilibrarlas. Hay 1 colón al salario base que por régimen de méritos se multiplica, para un pago global de 2,47 colones.

La parte más complicada es la que se comentaba, es decir, cómo se descompone ese global en cada uno de los salarios individuales. Es un estudio muy complejo como bien lo dijo el Dr. Gabriel Macaya. El pago tiene diferentes componentes, diferentes rubros y proviene a veces de diferentes plazas: un octavo de tiempo, un cuarto, hasta completar el pago de cada uno.

En el fondo, si se ven los números fríos, no en forma individual sino en términos globales para la Institución, lo cierto es que ese 7% multiplicado por ese 2,47 que es el promedio, el pago significaría un 17,30% y eso es lo que desea rescatar de la propuesta de la Administración. No se está dando un aumento salarial por debajo del 10% de cierre, si es que así la ponen para 1999.

En términos generales, el costo del pago para la Universidad de Costa Rica de ese 7%, está muy por encima del 10% de inflación. Y si realmente se desea llegar a equilibrar la relación masa salarial - FEES, irían por el camino correcto. Caso contrario, el equilibrio que se pretende se lograría dependiendo de las decisiones que se tomen.

El SR. JOSÉ MARIA VILLALTA manifiesta que en el caso de los profesores, que según los datos que tienen son la mitad o más de los profesores de la Institución, tiene entendido que únicamente ganan anualidad y dos escalafones. Si se toman en cuenta las cifras, ¿el aumento que estarían recibiendo superaría también el 10%, o estaría por debajo de eso?

El LIC. RICARDO VALENCIANO manifiesta que esa respuesta es la que indicó que es complicada. Debe analizarse cada caso. No hay una respuesta

general, depende de los años de servicio de los profesores y otras variables, por lo que debe hacerse el estudio individual.

El SR. JOSÉ MARIA VILLALTA piensa que esa información es importante porque aunque a nivel general se esté pagando por encima de la inflación y justifique el aumento que se está planteando, si hay una gran cantidad de funcionarios en la Universidad que no están recibiendo un aumento que compense ni siquiera la inflación, y tendría un doble problema. Es decir, no sólo tendrían el problema del desequilibrio de las finanzas, sino que también gran cantidad de funcionarios cuyos salarios no están creciendo de acuerdo a la inflación.

El ING. ROBERTO TREJOS se refiere a que el Lic. Edgar Jiménez les ofreció presentarles algunos casos administrativos específicos y debería incluirse además casos de profesores interinos con 1 ó 2 años de servicio y otro con 10 ó 15 años, para tener la información relativa a qué representa, en casos individuales, el aumento del 2%.

El DR. RAMIRO BARRANTES aclara que el escalafón y la anualidad representan como el 70% de lo que llaman "pluses", es decir, un interino va a tener ese 70%, a menos que esté entrando.

El DR. LUIS ESTRADA manifiesta que indudablemente un profesor interino está fuera de una serie de pluses como lo señaló el Dr. Ramiro Barrantes, pero el costo de un aumento de un 2%, para completar un 7%, es mayor al 10%, porque tiene las anualidades. Si tiene menos de dos años tendrá los escalafones, y en se caso también aumenta. Después de dos años ya no tiene escalafones, sólo la anualidad. Sin duda, ese 2 y algo de que se hablaba, no es válido para un interino, sino que es mucho más bajo. Sería bueno que les pudiesen dar la información sobre ese coeficiente para los interinos docentes, porque también hay interinos en el sector administrativo, pero es diferente.

El LIC. RICARDO VALENCIANO indica que con ese cierre de julio las partidas de escalafón y anualidad, representan el 40% del régimen de sueldos a personal permanente. Eso para reafirmar el peso que tiene lo que son esos rubros en los sueldos del personal permanente.

El DR. GABRIEL MACAYA aclara que el escalafón y la anualidad mencionados, es de un 78%. Pide disculpas por el comentario que va a hacer, porque lo ha hecho varias veces, pero parece que se olvida muy rápidamente, y es que aunque retiren los regímenes especiales, como dedicación exclusiva, dedicación extraordinaria, remuneración extraordinaria, académico, derechos adquiridos, etcétera, y se quedarán únicamente con escalafón y

anualidad, eso significaría el 80% del problema. ¿Cuál ha sido su comentario en dos ocasiones ante este Plenario? Que vale la pena eliminar esos pocos incentivos que se tienen, si lo que están resolviendo es, básicamente, un 20% del problema.

El DR. MARIO SEGNINI comenta en relación con las finanzas de la Institución que quizá un 2% no suene como mucho y tal vez no sea necesariamente multiplicable por 2.41 en todos los casos. Pero lo cierto es que si son muy libres en el otorgamiento de incentivos o aumentos salariales, podrían, eventualmente, perjudicar no sólo la Institución sino a los mismos trabajadores a quienes ahora se quiere beneficiar. Si el dinero que se va en masa salarial sobrepasa los fondos del FEES, habrá que despedir empleados. Esa posición, ciertamente, es algo que nadie quiere.

De manera que deben ser cuidadosos no meramente por los incentivos de personas en particular, si no tomando en cuenta las finanzas de la Institución como un todo. Al fin y al cabo, las erogaciones son independientes de los individuos, lamentablemente.

De ahí que un 2% pueda ser que no se multiplique por un 2,41, pero para la Universidad sí representa esa erogación y debe tenerse cuidado.

El ING. ROBERTO TREJOS manifiesta que ha sido muy provechosa la información brindada por los señores invitados y les agradece la asistencia al Plenario en este día.

\*\*\*\*A las doce horas y diez minutos, se retiran los señores visitantes.\*\*\*\*

El ING. ROBERTO TREJOS indica que se tienen dos propuestas, la original de la Comisión de Presupuesto y Administración y otra, alternativa, del M. Gilbert Muñoz. De acuerdo con el Reglamento del Consejo Universitario corresponde someter a votación primero la propuesta alterna que de acuerdo con las manifestaciones de algunos de los miembros, por lo menos en cuanto a los acuerdos que propone, debe hacerse por partes, porque algunas personas han manifestado estar de acuerdo con una parte, pero no con las otras.

La propuesta del M. Gilbert Muñoz tiene los siguientes tres acuerdos:

1. Devolver a la Comisión de Presupuesto y Administración el Dictamen presentado el día de hoy, con el fin de que convoque al SINDEU a una de sus sesiones, para que explique a la Comisión su propuesta de reajuste salarial y sus recomendaciones al respecto.

2. Solicitar a la Administración y al SINDEU que cumplan con lo establecido en los incisos g), h), i) de la Convención Colectiva, en cuanto a la obligación que tienen

ambas instancias para que negocien, aúnen esfuerzos y revisen lo que indican esos incisos.

3. Indicar a la Administración y al SINDEU que el Consejo Universitario no aprobará el reajuste salarial correspondiente, hasta que cumplan con el artículo 2 de este acuerdo.

El M. GILBERT MUÑOZ considera que sobre este asunto del reajuste salarial, no están las condiciones dadas como para que el Consejo Universitario tome un acuerdo definitivo. Eso ha quedado más claro después de la conversación sostenida con miembros de la Comisión que el señor Rector nombró, para negociar el reajuste salarial.

Hoy les entregaron un documento con varios cuadros y les van a suministrar mayor información, con base en las inquietudes que los miembros del Consejo Universitario plantearon.

Es importante que en el momento en que lleguen todos esos documentos, los conozcan los miembros del Consejo Universitario antes de llegar al Plenario, para estudiarlos. Son varios y tienen información muy compleja que justifica la atención de los miembros del Consejo.

En cuanto a la propuesta concreta que presentó, hay algo que le parece importante tomar en cuenta. De acuerdo al Inciso g), artículo 6, ambas partes se comprometen a negociar el mecanismo, antes de establecer cualquier reajuste salarial, si éste no es aplicable, dado el posible desequilibrio de la relación presupuestaria. Precisamente por eso le parece pertinente que el Consejo Universitario, antes de tomar un acuerdo relacionado con reajuste salarial, debe contar con resultados de la negociación. Sobre todo, tomando en cuenta que las dos partes están dispuestas a negociar ese mecanismo. Para cumplir concretamente con el inciso g), del artículo 6, tendrían que esperar que se negocie antes de aplicar el reajuste salarial.

Lo anterior no lo está inventando, sino que lo indica literalmente el artículo 6, inciso g). Por lo tanto le parece importante un acuerdo en ese sentido.

Con respecto a la situación, en términos generales, le parece que Marco Vinicio Fournier, M.Sc. la ubicó bastante bien en su primera participación, por lo que está de acuerdo con toda su exposición. Sin embargo, es importante reafirmar que en el dictamen que presenta la Comisión hay varios cuadros en los cuales se hace la relación masa salarial - partidas generales y reajuste por régimen de méritos - salario base. Sobre este tipo de cosas ya hace bastante tiempo el Consejo Universitario viene tomando acuerdos para instruir a la Administración, para realice todo el ejercicio del caso y tome las medidas, de manera que se quiebre

ese desequilibrio. Eso, en lugar de irse logrando, más bien en algunos casos, se mantiene, según los datos provenientes del trabajo que hace la Administración para ubicar el posible reajuste salarial.

Por tanto, un acuerdo más del Consejo Universitario para ubicar el reajuste salarial sin que se cumpla con el mandato del mismo Consejo Universitario, le parece que no es pertinente. Lo mismo sucede con el déficit acumulado. Es un asunto recurrente y generalmente se menciona que existe. Cree que son situaciones crónicas que deben atacarse porque de lo contrario, en estas condiciones, cualquier momento de negociación salarial sería conflictivo para establecer un reajuste.

EL ING. ROBERTO TREJOS indica que la propuesta del M. Gilbert Muñoz tiene tres partes y en la primera de ellas se indica que se devuelva a Comisión. Es muy puntual. Si se aprobaran los puntos 2 y 3 la Comisión no tendría nada que hacer porque se estaría devolviendo el asunto a la Administración. Para él, no correspondería aprobar el punto 1 del acuerdo, si después se dice que no se va a aprobar mientras no se cumpla el artículo 2 de este acuerdo. Y el 2 dice que mientras no negocien el artículo 6, incisos g), h) i), no hay acuerdo. También el Consejo Universitario rompería la negociación, estaría diciéndole a la Administración que negocie.

Por tal razón piensa que debería separarse totalmente los dos puntos: si se acuerda devolver a Comisión es así, si se acuerda que la Administración y el SINDEU tienen que negociar hasta llegar a ese punto, sería otro acuerdo y habría que tomarlo desde ese punto de vista.

EL DR. LUIS ESTRADA indica que el Ing. Roberto Trejos expuso muy bien lo que iba a decir, en la parte esencial. No ve -y es un asunto casi que de orden-, que esa sea una moción alterna a la que están discutiendo. Lo que se tiene en agenda es la propuesta de reajuste salarial de medio período. La propuesta del M. Gilbert Muñoz que tiene tres partes totalmente diferentes, no se contraponen. Ni siquiera es la que más se aleja, es una moción que casi calificaría de orden, en el sentido de devolverla a Comisión, para que se reciba al Sindicato y se tengan nuevos elementos de juicio. Además, con la participación de los funcionarios de la Administración así va a ser.

Considera que lo más sencillo en este momento es proponer, si el Ing. Roberto Trejos lo tiene a bien, que se devuelva el asunto a la Comisión de Presupuesto y Administración, ésta cursaría invitación al Sindicato y se concluiría con la primera parte.

Honestamente cree que no se va a lograr gran cosa porque el Sindicato ya ha manifestado en múltiples formas, cuál es su posición y lo que están pidiendo. Si el deseo es escucharlos en la Comisión de Presupuesto y Administración, está bien, que se haga, pero lo otro no es de orden ni es una moción alterna a lo que están discutiendo.

El DR. GABRIEL MACAYA indica al M. Gilbert Muñoz, con todo respeto, que le parece que no escuchó las explicaciones que dio la Comisión, las cuales fueron muy claras. El Sindicato no acepta estar en el artículo 6, inciso g), por lo tanto no es posible, ni siquiera, entrar a negociar con el Sindicato la aplicación de ese inciso, puesto que no admiten estar en él. Lo que dijo el Sindicato, lo manifestó el señor Héctor Monestel aquí en el Consejo y también lo manifestó el Dr. Ramiro Barrantes, fue que se entrara a negociar la denuncia del artículo 6 completo.

El Sindicato ha sido muy claro con la Comisión en cuanto a que no se aplica lo que está prescrito en el inciso g), artículo 6. Así que el M. Gilbert Muñoz los está mandando a un ejercicio de estilo, no sindical, puesto que sencillamente el Sindicato no acepta que estén en el g). O sea, no es posible buscar un mecanismo alterno.

Lo que sí dijeron, lo reitera, y muy claramente, tanto el señor Héctor Monestel como el Dr. Ramiro Barrantes, y pueden ver las actas, es que podría haber un acuerdo –a realizar en el mediano plazo y no en el corto plazo-, de entrar a denunciar específicamente el artículo 6 de la Convención Colectiva y renegociar un nuevo artículo. Eso es una cosa completamente diferente.

Ya vieron muy claramente, en el documento que se les entregó, por qué el artículo 6 no es aplicable. Si se aplica en sus primeros incisos, da un sin sentido. Entonces no es posible aplicarlos, por lo que hay que aplicar el inciso g) y el Sindicato dice que no acepta.

Agrega que está de acuerdo en que únicamente voten, como lo han hecho en otras ocasiones, que el asunto se devuelva a Comisión de Presupuesto y Administración. Desde ese punto de vista casi que le pediría al M. Gilbert Muñoz, para facilitar las cosas, que retire la moción, con el compromiso de que él va a votar que se devuelva a Comisión.

EL ING. ROBERTO TREJOS expresa que si se devuelve a la Comisión, en calidad de Coordinador de la Comisión de Presupuesto y Administración, se compromete a invitar al Sindicato.

EL M. GILBERT MUÑOZ indica que como la propuesta consta de diferentes partes, le parece muy bien como lo indicó el Ing. Roberto Trejos. O

sea, estaría de acuerdo en que se vote por partes y en la primera de ellas se indica que se devuelva a la Comisión.

EL ING. ROBERTO TREJOS explica que se procedería a votar punto por punto la propuesta del M. Gilbert Muñoz. Finalmente se votaría la totalidad de lo que se acuerde.

EL SR. JOSÉ MARIA VILLALTA se refiere a que como se ha planteado, al aprobar un punto, estarían rechazando los otros. O sea, no podría votarse uno por uno, porque si se vota el primero, el segundo y el tercero quedarían descartados.

EL ING. ROBERTO TREJOS aclara que como lo interpreta es así, los puntos 2 y 3 se contraponen al punto 1. Sin embargo el M. Gilbert Muñoz no lo interpreta así y es el proponente de la propuesta.

EL M. GILBERT MUÑOZ aclara que no necesariamente al devolverse a Comisión, y aprobando los otros puntos, ésta tiene que dejar de lado la discusión y el análisis del asunto. Sino que se tendría que tomar en cuenta el trabajo que se haga de acuerdo a los otros puntos, en términos de negociación. No los ve contrapuestos, sino complementarios en ese sentido. La Comisión tendría, después de que las partes se reúnen, resultados, los cuales tienen que ser tomados en cuenta por la Comisión para presentar, posteriormente, el dictamen.

EL ING. ROBERTO TREJOS comunica que el Dr. Luis Estrada acaba de presentar una moción de orden que dice: "Para que se devuelva a Comisión el asunto".

Como tal, debe someterse primero a votación. Si se aprueba, todo pasaría a Comisión, el expediente junto con las mociones.

Somete a votación la moción de orden y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Marco Vinicio Fournier, M.Sc., Srta. Vania Solano, señor José María Villalta, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, Dr. Gabriel Macaya e Ing. Roberto Trejos.

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno

EL ING. ROBERTO TREJOS somete a votación que el acuerdo se declare firme, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Marco Vinicio Fournier, M.Sc., Srta. Vania Solano, señor José María Villalta, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, Dr. Gabriel Macaya e Ing. Roberto Trejos.

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno

MARCO VINICIO FOURNIER, M.Sc. opina que se hizo más evidente, con la participación de la Comisión, que el Consejo Universitario tiene que dar una discusión muy profunda y detallada sobre el problema de presupuesto y el problema salarial. Insiste en que independientemente de que este asunto regrese a la Comisión de Presupuesto y Administración, tienen que reservar por lo menos tres sesiones para comenzar a ver este asunto con todo el detalle que requiere y plantearse realmente cómo atacar el problema, mediante soluciones reales. Tanto el Consejo Universitario como la Administración, lo que han hecho es producir datos, pero no soluciones. En esos puntos deben estar centrados, cuentan con suficiente información como para entender el problema en términos generales. Les falta un análisis para entender mejor y cree que quedó muy evidente ahora, el problema en sus particularidades. Se habló de que no pueden establecer ninguna solución sino hasta dos años plazo, pero tanto el Sr. José María Villalta, un especialista en Derecho Laboral, asociado a la Corte, insiste en que no es así. Pregunta si no se podría hacer la consulta a la Sala Cuarta, por ejemplo, sólo por dar un ejemplo de cómo pueden comenzar ya a tramitar posibles opciones.

**El Consejo Universitario, con base en el resultado de la votación,**

**ACUERDA: Devolver el dictamen a la Comisión de Presupuesto y Administración y adjuntar los documentos presentados en el transcurso de la presente sesión.**

**ACUERDO FIRME.**

A las doce horas y treinta y un minutos, se levanta la sesión.

**ING. ROBERTO TREJOS  
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.