

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

ACTA DE LA SESIÓN N° 4615



CELEBRADA EL MIÉRCOLES 7 DE MARZO DE 2001

APROBADA EN LA SESIÓN 4629 DEL MIÉRCOLES 2 DE MAYO DE 2001

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. <u>SALARIOS</u> Propuesta de adición a las Normas interpretativas de la conformación salarial de los puestos de dirección superior. Se pospone	2
2. <u>COMISIONES PERMANENTES</u> Informe	8
3. <u>ESTATUTO ORGÁNICO</u> Aprobación en primer debate de la reforma a los artículos 25, 32, 34, 111 ter y 228	19
4. <u>INFORMES DEL RECTOR</u>	25
5. <u>INFORMES DE DIRECCIÓN</u>	26
6. <u>RÉGIMEN SALARIAL</u> Funcionarios de la Contraloría presentan informe	26

Acta de la **sesión ordinaria N° 4615** celebrada por el Consejo Universitario el día miércoles 7 de marzo de dos mil uno.

Asisten los siguientes miembros: Dra. Susana Trejos, Área de Letras; Dr. Gabriel Macaya, Rector; M. L. Oscar Montanaro Meza, Sedes Regionales; Magistra Olimpia López Avendaño, Área de Ciencias Sociales; Dr. Claudio Soto Vargas, Área de Ciencias Básicas; Dr. William Brenes Gómez, Área de Salud; Ing. Roberto Trejos Dent, Área de Ingenierías; Lic. Marlon Morales Chaves, Representante Administrativo; Licda. Catalina Devandas Aguilar y señor Alonso Brenes Torres, Representantes Estudiantiles, y Magíster Oscar Mena, Representante Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y cuarenta minutos, con la presencia de la Dra. Susana Trejos, M.L. Oscar Montanaro, Dr. Claudio Soto, Dr. William Brenes, Ing. Roberto Trejos, Lic. Marlon Morales, Licda. Catalina Devandas, Sr. Alonso Brenes y Magíster Oscar Mena.

ARTÍCULO 1

La Comisión de Presupuesto y Administración presenta la propuesta de adición a lo acordado en el Artículo 3, Sesión 3474, del 1° de junio de 1998, referente a las Normas Interpretativas de la conformación salarial de los puestos de dirección superior. (Documento CP-01-08).

EL DR. CLAUDIO SOTO aclara que este punto es conocido por los miembros del Consejo Universitario, pero debe verse de nuevo pues fue enviado en consulta a la comunidad universitaria. Se recibió una observación del señor Director de la Escuela de Física, M.Sc. Alfonso Salazar, quien no sólo la envió por escrito, sino que se la explicó a él personalmente. Se trata de un tecnicismo en el cual la Comisión consideró que tenía razón por lo que se

introdujo en el documento CP-01-08, el cual a la letra dice:

“ANTECEDENTES:

- En la sesión 3474, artículo 3, del 1 de junio de 1998, el Consejo Universitario aprobó las Normas Interpretativas de la Conformación Salarial de los Puestos de Dirección Superior. Estas a la letra dicen:

Pago de escalafones y conformación del fondo consolidado en puestos de Rector, Vicerrectores y Miembros del Consejo Universitario.

1. *Si la persona que llega a ocupar el cargo de Miembro del Consejo Universitario, Rector o Vicerrector y tiene fondo consolidado en el puesto que deja, conservará dicho fondo.*
2. *Se mantendrá la fecha de derecho del escalafón y los escalafones ganados en Régimen Académico se pasarán al fondo consolidado, conformando uno de la siguiente forma: fondo consolidado de profesor más los escalafones adquiridos en su actual categoría académica.*
3. *Los escalafones que cumpla en el ejercicio de alguno de los puestos de administración superior, se calcularán sobre el salario base de ese puesto, con un valor de 2.5%.*
4. *Si el funcionario pertenece a Régimen Académico y asciende de categoría ocupando uno de los cargos citados, todos los escalafones que haya adquirido, pasarán al fondo consolidado y reiniciará el cómputo en la fecha en que haya cambiado su categoría. Este procedimiento es aplicable sólo al puesto en Régimen Académico del funcionario, no afectando la conformación salarial definida para los puestos de elección.*

Cuando concluya el nombramiento como Rector, Vicerrector o Miembro del Consejo Universitario y el funcionario regrese a su puesto docente, conservará el número y fecha de derecho de los escalafones acumulados como docente. Estos serán calculados con el porcentaje correspondiente a su categoría en Régimen Académico. Adicionalmente, pasará a formar parte del fondo consolidado, la

diferencia entre el monto que representan los escalafones ganados como Rector, Miembro del Consejo Universitario o Vicerrector, y los que se hubieren asignado en el puesto docente durante el período que ocuparon alguno de esos puestos.

Los puntos anteriores serán aplicables a quienes resultaren nombrados en los cargos referidos y provengan del sector docente.

- La Rectoría remite al Consejo Universitario el oficio ORH-SAS-136-2000, suscrito por el Lic. Edgar Jiménez Solano, Jefe de la Oficina de Personal, en el que se propone una adición al artículo transcrito anteriormente. (oficio NO. R-CU-032-2000, del 13 de abril del 2000).
- La Dirección del Consejo Universitario, traslada a la Comisión de Presupuesto y Administración, la propuesta de adición al acuerdo de la sesión 3474, artículo 3, del 1 de 1988. (Pase CU-P-00-05-33, del 3 de mayo de 2000).
- En la sesión 4588, del 25 de octubre de 2000, el Consejo Universitario conoce la propuesta de modificación a las Normas Interpretativas de la Conformación Salarial de los Puestos de Dirección Superior y acuerda publicarlas en consulta con la comunidad universitaria. (publicadas en la Gaceta 25-2000, del 11 de noviembre de 2000)

ANÁLISIS:

La modificación a las Normas Interpretativas de la Conformación Salarial de los Puestos de Dirección Superior, tenía como fin incluir en ellas a los Jefes de las Oficinas Administrativas que provengan del sector docente, con el objetivo de que los escalafones que adquieren durante su período de jefatura, los conserven al volver a su puesto docente y no se provoque una disminución real en sus salarios como ocurre actualmente.

Este asunto se consultó en su oportunidad a la Oficina Jurídica, la cual comunicó que *la situación de los Jefes de Oficinas Administrativas que provienen del Sector Docente, resulta equiparable a la de aquellos docentes que ejercen funciones de Dirección Superior, no existiendo razón alguna que justifique un tratamiento desigual por la condición de ocupar puestos administrativos. Se trata en ambos casos de docentes universitarios que resultan electos o nombrados en forma temporal para ocupar puestos directivos en la administración universitaria.*

En consecuencia de lo anterior, la Comisión estuvo de acuerdo en hacer las modificaciones pertinentes a las normas en estudio y presentó al Plenario la propuesta para su publicación en consulta a la comunidad universitaria.

Como respuesta a dicha consulta, se recibió únicamente el oficio EF-882.2000, del 5 de diciembre de 2000, suscrita por el Director de la Escuela de Física, M.Sc. Alfonso Salazar M, el cual a la letra dice:

1. *Las normas en cuestión fueron dictadas para los docentes que llegar a ocupar un puesto de dirección Superior (Rector, Vicerrector, Miembro del Consejo Universitario), Que el término “dirección superior” no tiene discusión, porque sólo docentes pueden ocupar esos puestos y bajo condiciones especiales (profesor asociado). También está estipulado en el artículo 7 del Estatuto Orgánico.*
2. *Los jefes de las oficinas administrativas pueden ser administrativos o docentes y bajo ninguna circunstancia forman parte de la “Dirección Superior” de la Universidad. Tampoco son superiores a decanos y directores.*

Además estos funcionarios, son dependientes de la Dirección Superior” según establece el artículo 158 del Estatuto Orgánico: Los Jefes de las Oficinas Administrativas dependen directamente del respectivo Vicerrector, excepto el de la Oficina de contraloría que depende directamente del Consejo Universitario y de los de Oficinas de Asuntos Internacionales y Jurídica que dependen del Rector”.

3. *Por tal motivo es conveniente no mezclar la figura del “Jefe Administrativo” con los miembros de la “Dirección Superior” de la Universidad. Me opongo a que dicha normas sean reformadas como se propone.*
4. *Si el motivo del Consejo Universitario, consiste en proteger al docente que ocupe una posición temporal de “jefe administrativo”, lo recomendable es reformar las normas salariales que rigen al sector administrativo de la Institución.*

Una vez analizado el oficio suscrito por el Director de la Escuela de Física, se consideró importante que, aunque no se incluyera en dichas normas el caso del docente que ocupe temporalmente el puesto de jefe de oficina administrativa, es necesario que estos puedan resolverse de alguna manera sin que se perjudique al funcionario.

PROPUESTA DE ACUERDO:

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

CONSIDERANDO QUE:

- En la sesión 3474, artículo 3, del 1 de junio de 1988, el Consejo Universitario aprobó las Normas Interpretativas de la Conformación Salarial de los Puestos de Dirección Superior” en las que se establecen la forma de pago de escalafones y la conformación del fondo consolidado en los puestos de Rector, Vicerrectores y Miembros del Consejo Universitario.
- La Rectoría remite al Consejo Universitario el oficio ORH-SAS-136-2000, suscrito por el Jefe de la Oficina de Personal, en el que se propone una adición al artículo transcrito anteriormente, con el fin de que lo estipulado en las normas mencionadas anteriormente, se haga extensivo a los jefes de oficinas administrativas cuando provengan del sector docente. (oficio NO. R-CU-032-2000, del 13 de abril del 2000).
- El criterio emitido por la Oficina Jurídica en el sentido de *que la situación de los Jefes de Oficinas Administrativas que provienen del Sector Docente, resulta equiparable a la de aquellos docentes que ejercen funciones de Dirección Superior, no existiendo razón alguna que justifique un tratamiento desigual por la condición de ocupar puestos administrativos. Se trata en ambos casos de docentes universitarios que resultan electos o nombrados en forma temporal para ocupar puestos directivos en la administración universitaria.*
- En la sesión En la sesión 4588, del 25 de octubre de 2000, el Consejo Universitario conoce la propuesta de modificación a las Normas Interpretativas de la Conformación Salarial de los Puestos de Dirección Superior y acuerda publicarlas en consulta con la comunidad universitaria. (publicadas en la Gaceta 25-2000, del 11 de noviembre de 2000)

- De la consulta realizada a la comunidad universitaria, se recibió únicamente la observación del Director de la Escuela de Física, la cual entre otros aspectos señala que *“los jefes de las oficinas administrativas pueden ser administrativos o docentes y bajo ninguna circunstancia forman parte de la “Dirección Superior” de la Universidad”*.
- Es importante definir algún procedimiento que permita reconocer a los jefes de oficinas administrativas que provienen del sector docente, un tratamiento igual en materia de pago de escalafones a lo establecido para los puestos de dirección superior.

ACUERDA:

Establecer que para el pago de escalafones y conformación del fondo consolidado de los jefes de oficinas administrativas cuando provengan del sector docente, se regirá por lo establecido en las “Normas interpretativas de la conformación salarial de los puestos de dirección superior”.

A las ocho horas y cuarenta y cinco minutos ingresa la Magistra Olimpia López.

EL DR. CLAUDIO SOTO explica que el documento redactado por la Comisión de Presupuesto y Administración y enviado en consulta a la comunidad universitaria, incluyó a los Jefes en la regulación correspondiente al Rector, los Vicerrectores y los miembros del Consejo Universitario. Debido a la observación hecha, eliminaron de ese rubro esta categoría porque ciertamente no pertenecen, por Estatuto Orgánico, a lo que se denomina Dirección Superior. Sin embargo, se hace la referencia, desde afuera, para que se beneficien en los escalafones y fondo consolidado, con ese cálculo, sin introducirlos explícitamente en Dirección Superior.

La señora Directora somete a discusión la propuesta de la Comisión de Presupuesto y Administración.

EL LIC. MARLON MORALES se refiere a la carta del señor Director de la Escuela de Física, en el sentido de que contiene varios equívocos. Por ejemplo, en el punto 1 dice: *Las normas en cuestión fueron dictadas para los docentes que llegan a ocupar un puesto de Dirección Superior*, cita al Rector, Vicerrectores, miembros del Consejo Universitario. Aquí el término de Dirección Superior no tiene discusión porque sólo docentes pueden ocupar esos cargos. De modo que esa frase es un equívoco, pues los miembros del Consejo Universitario no son todos docentes o representan ese sector. Está el sector estudiantil, el administrativo y los Colegios Profesionales.

En segundo lugar, dice: *los jefes de las Oficinas Administrativas pueden ser administrativos o docentes, bajo ninguna circunstancia forma parte de la Dirección Superior*. Sin embargo, los Jefes de Oficinas Administrativas son miembros de la Asamblea Plebiscitaria y de la Asamblea Colegiada, con voz y voto, de conformidad con los artículos 13 y 14 del Estatuto Orgánico. Entonces no sabe qué significa Dirección Superior.

Por último, en el punto 3, el señor Director de la Escuela de Física hace una confusión porque dice: *Por tal motivo es conveniente no mezclar la figura de jefe administrativo con la de Dirección Superior*. Es decir, hace una homologación del jefe administrativo con el jefe de oficina administrativa y son diferentes. Una cosa es un jefe de oficina administrativa, y otra, un jefe administrativo. Asimismo, considera que lo anterior debe quedar bien claro.

LA DRA. SUSANA TREJOS no tiene claro en dónde se define el concepto de Dirección Superior. El Dr. Soto mencionó que en el Estatuto Orgánico, pero no encuentra ahí la definición. Mientras no tengan claro qué es Dirección Superior, no

se sabe qué no es. Han tenido asuntos que tratar en el Consejo Universitario, en los cuales no han podido utilizar el concepto de Dirección Superior porque no está bien definido.

LA MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ piensa que el Lic. Marlon Morales tiene razón en lo planteado, pero no afecta el acuerdo en sí y por tal razón no pensaba participar; sin embargo, se va a referir al asunto de Dirección Superior. Es cierto que no está establecido en el Estatuto Orgánico, ni en la normativa, pero de acuerdo a la teoría administrativa y a un análisis de estructuras, es posible definir qué es Dirección Superior con mucha facilidad. En la Dirección Superior se ubican las personas que definen las grandes políticas y las orientaciones de una organización. Es sencilla la definición. El Lic. Morales tiene razón porque de las palabras del Director de la Escuela de Física se deriva un prejuicio entre lo administrativo y lo académico; pero eso no afecta el acuerdo.

LA LICDA. CATALINA DEVANDAS no logra entender el fin de este acuerdo porque, efectivamente, como ya lo habían discutido en el mes de octubre pasado, el problema era que los docentes, cuando ocupaban puestos en la dirección de algunas oficinas, al regreso tenían una disminución salarial. Cree que el Consejo Universitario, tomando en cuenta las palabras de la Dra. Susana Trejos, en el sentido de la imprecisión del término de Dirección Superior, podría perfectamente, arreglar esas normas, además, por que el Consejo Universitario, es el órgano con la potestad para hacerlo.

En este momento unas normas están aprobadas y otras están en consulta. Considera que en el dictamen deben aparecer la propuesta y el resultado de la consulta a la comunidad. No entiende

porqué se refieren al procedimiento como incorrecto.

EL M.L. OSCAR MONTANARO manifiestas que se debe poner atención a lo indicado por la Licda. Catalina Devandas, para que el acuerdo salga claro. La explicación brindada por la Magistra Olimpia López sobre el término Dirección Superior.

EL DR. CLAUDIO SOTO estima que la definición de quiénes forman parte de la Dirección Superior, indirectamente se encuentra en las normas interpretativa de la conformación salarial de los puestos de esta categoría, aprobadas por el Consejo en 1988.

En relación con lo indicado por la Licda. Catalina Devandas, no se indicaron las normas, pues no van a ser modificadas. En la sesión de noviembre sí lo hicieron e incluyeron a los jefes administrativos. En esa ocasión, sí se incluyeron porque se proponía un cambio, además de que salió en consulta. Al realizar la consulta, todavía el Consejo Universitario no lo ha aprobado, pues está vigente lo de 1988. Lo que se infiere del acuerdo en mención es la permanencia tal y como está, no se proponen cambios y se trata de que los docentes que ocupen cargos administrativos, a su regreso al sector docente, no sufran un demérito salarial.

LA MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ se siente confundida pues estas normas de 1988 sí están claras. Se refieren a: Rector, Vicerrectores y Miembros del Consejo Universitario. No sabe si existe otra normativa referente a los administrativos. El acuerdo podría ser en el sentido de si un docente pasa a un puesto directivo conserve sus derechos, o viceversa. En realidad está confundida con todo lo que se ha expresado.

EL MAGÍSTER OSCAR MENA escribió un libro sobre Análisis Administrativo en donde especifica el siguiente orden: Asambleas, Consejos, Juntas Directivas, Gerencias Generales y Direcciones Superiores complejas. Después siguen los mandos medios: jefes de otras categorías, direcciones más simples, jefes de oficinas, departamentos o secciones y, por último, el nivel operativo. Siguiendo este esquema, se puede aclarar lo relativo a la Dirección Superior. Por otro lado, ya se había conversado sobre la conveniencia de revisar estas normas

LICDA. CATALINA DEVANDAS, manifiesta que las normas establecidas en la sesión 3474 de 1988, pueden ser objeto de cambio, pues el Consejo Universitario es el órgano legislativo capacitado para esta función. En este caso, el fin es buscar la equiparación salarial para las personas que dejan su labor docente y ocupan un puesto en la Administración. La diferencia con los jefes de las oficinas administrativas es que los puestos de Dirección Superior, Rector, Vicerrectores y miembros del Consejo Universitario, tienen una doble función: académica y administrativa. Se supone que los jefes de las oficinas administrativas tienen una función netamente administrativa, aunque no siempre es así.

De modo que el Consejo Universitario sí puede cambiar el nombre a estas normas. Le parece que no hay problema, pues todos están de acuerdo, en incluir a los jefes de las oficinas dentro de este mecanismo de equiparación salarial. Además, ya se tomó un acuerdo el 25 de octubre para publicar las reformas en consulta. El paso siguiente sería revisar el resultado de la consulta y si no se sugieren cambios, pues no se hacen. El segundo acuerdo sería lo propuesto por la Comisión. Esas serían las dos opciones.

Considera factible que el Consejo Universitario modifique una norma

interpretativa creada por él mismo, con el fin de incorporar a un grupo, los jefes de las oficinas administrativas, a un mecanismo para la equiparación salarial. Eso debe tenerse claro. Las normas establecen un mecanismo. La diferenciación podrían establecerla variándole el nombre.

EL ING. ROBERTO TREJOS indica que le gustaban más las normas en la forma que se habían publicado en consulta, porque al fin de cuentas el efecto es el mismo: aplicar las normas a los jefes de las oficinas administrativas, cuando vienen del sector docente. Hay dos formas equivalentes para hacerlo: modificar las normas agregándole al nombre y *de las jefaturas de las oficinas administrativas*. O bien, aprobar tal y como está. Nada cambiaría, cualquiera de las dos formas conduce a que no se les baje el salario. Le parece que el asunto se ha enredado mucho sin razón. Si se sometiera a votación contarían con su voto, pero podría dejarse para que la Comisión lo discuta nuevamente y verlo en una próxima sesión.

LA DRA. SUSANA TREJOS considera que no está bien claro qué es Dirección Superior. El término se utiliza en el presupuesto y en el Consejo; pero, por ejemplo, en el Artículo 7 del Estatuto Orgánico no estaría el Consejo Universitario. Si se estudia este asunto de la Dirección Superior a la luz del voto de la Sala Constitucional sobre las convenciones colectivas y la necesidad de distinguir entre unos y otros, el escenario se complica más.

Asimismo, plantea una inquietud basada en un criterio reiterado de la Oficina Jurídica, en el sentido de que una normativa o un reglamento, no se modifica con un acuerdo posterior, sino que hay que tomarla, modificarla ad interim, publicarla e introducirla. La norma no se modifica, se cambia. Se inclina por devolverlo a la Comisión y consultar a un abogado de la Oficina Jurídica.

La MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ entiende la propuesta, no como una modificación a la norma, sino como un referente y le parece válido. Sin embargo, como no tiene la solidez jurídica necesaria, se inclina porque la Comisión lo revise.

EL DR. CLAUDIO SOTO piensa que debe regresar a la Comisión y a la Oficina Jurídica. Sin embargo, deben separarse las cosas. Primero, esta discusión surgida en torno a la Dirección Superior, no tiene nada que ver con este acuerdo.

Le parece que podría acogerse la propuesta de la Licda. Catalina Devandas para que en un punto 1 simplemente se anote que no se cambian las normas y queda lo sacado en consulta. Este asunto surgió como una solicitud de la Oficina de Recursos Humanos para, simplemente, legalizar una situación, cual es la de no perjudicar a las personas que ocupan esos puestos. El segundo acuerdo sería una referencia. Sin embargo, si desean consultar a la Oficina Jurídica, con mucho gusto la Comisión lo haría.

LA MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ no cree necesario incluir en los considerandos la definición indicada por el Director de la Escuela de Física porque no aporta a la decisión.

LA DRA. SUSANA TREJOS plantea las dos soluciones sugeridas por el Plenario: votar esta propuesta o dejarla para una próxima sesión, después de que la Comisión la revise nuevamente.

EL LIC. MARLON MORALES está de acuerdo con la Licda. Catalina Devandas y con el Dr. Claudio Soto. Con dos acuerdos se puede resolver el asunto, ya que no se pretende modificar las normas. La idea es proteger al docente para que cuando ocupe

el cargo de jefe de oficina administrativa no pierda salario. Devolverlo a Comisión atrasaría aún más esa situación.

LA DRA. SUSANA TREJOS manifiesta que hay dos propuestas: una, la que está en agenda y la otra: dejar este asunto para una próxima sesión. Como esta propuesta es la que más se aleja de la propuesta inicial, debe votarse primero.

La señora Directora somete a votación dejar pendiente, para una próxima sesión, el análisis de la propuesta, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Ing. Roberto Trejos, M.L. Oscar Montanaro, Magistra Olimpia López, Licda. Catalina Devandas, Sr. Alonso Brenes, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Claudio Soto, Dr. William Brenes y Dra. Susana Trejos.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Ausente en el momento de la votación el Dr. Gabriel Macaya.

En consecuencia, el Consejo Universitario ACUERDA dejar pendiente, para una próxima sesión, el análisis de la propuesta de adición a lo acordado en el Artículo 3, Sesión 3474, del 1° de junio de 1988, referente a las Normas Interpretativas de la conformación salarial de los puestos de dirección superior.

ARTÍCULO 2

En cumplimiento del acuerdo de la sesión 4559, artículo 6, las comisiones permanentes del Consejo Universitario presentan un informe sobre el estado de los acuerdos que se les ha encomendado.

COMISIÓN DE COORDINADORES

Según explica la DRA. SUSANA TREJOS, la Comisión de Coordinadores no ve casos sino que resuelve hacia dónde se encausan algunas situaciones. Puede hacer propuestas directamente al Plenario y consultar a diferentes instancias. Se discuten asuntos macro de la Institución o problemas que no se pueden resolver en las comisiones específicas. No tiene casos pendientes.

EL M.L. OSCAR MONTANARO considera que esta Comisión ha sido un buen instrumento de trabajo para el Consejo Universitario; sus inicios se dieron durante la gestión del Ing. Roberto Trejos.

LA MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ pregunta si se trata realmente de una Comisión de Coordinadores.

La Dra. SUSANA TREJOS contesta que sí.

COMISIÓN DE POLÍTICA ACADÉMICA

EL DR. WILLIAM BRENES da el Informe de esta Comisión. Muchos de los asuntos pendientes no dependen de aspectos técnicos, sino de voluntades políticas.

En primer lugar, hay un Régimen de Méritos en el que han estado trabajando; está relacionado directamente con el Reglamento de Régimen Académico. Concretamente, es la creación de nuevas categorías: antes de Régimen Académico, Profesor Postulante y más allá de Catedrático, el Maestro Académico. Este asunto lo han avanzado técnicamente y en la actualidad están trabajando fuertemente en él. Es una consigna de la Comisión de Política Académica y esperan que en esta gestión quede finiquitado.

En segundo lugar, hay una propuesta del M.Sc. Alfonso Salazar, aprobada en la Sesión 4064, Artículo 10, de 1994. Son asuntos que han quedado pendientes porque no son muy viables pero, tampoco se archivan. Se trata de un informe sobre Políticas y Lineamientos de la Vicerrectoría de Investigación y no están definidas muchas veces las fronteras entre Consejo Universitario y la Administración. Hay ciertas ambigüedades, principalmente en materia reglamentaria. Muchas veces han visto que el Consejo Universitario no debería generar procesos de administración. Hay cosas que han quedado y en algún momento lo presentarán al Plenario o lo archivarán si fuera pertinente hacerlo.

En tercer lugar, hay una solicitud del Consejo Universitario (Sesión 4190, del 22 de mayo de 1996), para que se elabore una propuesta de acuerdo sobre Políticas de Atención Integral de Salud en la Universidad de Costa Rica. El Consejo Universitario ha dictado una serie de políticas, pero no se ha dado la coyuntura para ser ejecutadas, a pesar de que el asunto es urgente. Cuando la señora Vicerrectora de Vida Estudiantil presentó su informe, él le solicitó referirse a este aspecto. En la actualidad no hay avances en materia de innovación. Saben qué hay que hacer. Hay un documento relacionado el sistema de atención en salud en la Universidad de Costa Rica, elaborado por una Comisión especial, hace algunos años. Se dieron una serie de lineamientos y de pautas. El informe se entregó a la Rectoría y, actualmente, consideran importante que la Administración tome acciones sobre este asunto.

Como representante del área de salud, ha podido analizar los programas de atención a estudiantes y funcionarios y considera necesario transformarlos, pues tienen un impacto económico muy fuerte en la Institución y podrían extenderse a las pobladores de Montes de Oca y Curridabat.

Las políticas existen, pero en la actualidad la Administración no las ha desarrollado. Hace un llamado en este sentido.

LA MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ manifiesta que no le queda claro porqué esas políticas no se han cumplido.

EL DR. WILLIAM BRENES interviene para informar sobre la existencia de una Comisión llamada Sistema de Atención en Salud (SAS), en donde se decidieron las políticas por seguir en cuanto a salud; estas políticas no se han puesto en práctica. Agrega que la SAS presentó el informe ante las autoridades, pero no se ha implementado; sin embargo, considera que es el momento de hacerlo.

LA LICDA. CATALINA DEVANDAS manifiesta que la Oficina de Salud está adscrita a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y es esta instancia la que debe responder; por eso le parece preocupante que, después de haberse analizado las verdaderas funciones de la Oficina de Salud, el proceso de reestructuración de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil no haya fructificado. Es una verdadera lástima porque los servicios son insuficientes, no son los que requiere la comunidad estudiantil y universitaria en general.

La Universidad debe preocuparse un poco más por el desarrollo de programas preventivos. No puede dejar de decirlo porque es una lástima que la Universidad haya dedicado tantos recursos, tanto tiempo y desgaste en un proceso que, lamentablemente, no fructificó. No pueden asignarse responsabilidades directas, pero sí fue una pérdida institucional.

LA DRA. SUSANA TREJOS solicita hacer los comentarios al final, pues aún

falta escuchar el informe de cuatro Comisiones.

El DR. WILLIAM BRENES continua con la exposición.

Además, hay unas normas para la contratación y recontratación de personal académico amparado al Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional con la Ley 7531, que fueron enviadas en consulta a la Comisión de Pensiones y no se ha obtenido respuesta. La Comisión va a pedir una reunión para agilizar esta situación.

Asimismo, está pendiente el informe sobre el comportamiento del programa institucional de becas a profesores y funcionarios. Se recibió la respuesta del Sistema de Estudios de Posgrado para tratar este asunto de becas. Inicialmente recibieron un informe, pero se se devolvió y la Oficina de Asuntos Internacionales lo está revisando.

Otro asunto es la propuesta para definir políticas presupuestarias, en lo referente a actividades culturales. Como este proyecto fue presentado por Ivannia Solano, representante estudiantil, debe se discutirlo con la representación estudiantil.

LA LICDA. CATALINA DEVANDAS, como representante estudiantil, solicita establecer los lineamientos legales para brindar facilidades a las personas con alguna discapacidad. Se hizo la consulta a la Oficina Jurídica.

LA DRA. SUSANA TREJOS abre el período de comentarios de tipo general. En cuanto a los específicos, quien así lo desee, puede integrarse a la Comisión el día que se conozca el punto de su interés.

El DR. WILLIAM BRENES manifiesta, en su calidad de Coordinador de

la Comisión de Política Académica, que los asuntos relativos a esta Comisión no se resuelven con la rapidez que otros. Por ejemplo, a principio de año demanda mucho tiempo el planteamiento de políticas para el plan presupuesto, el que debería ser un medio y no un fin.

El MAGÍSTER OSCAR MENA tiene dudas respecto del SAS, porque el Dr. Brenes se refirió a Curridabat y San Pedro y le dio la impresión de que hablaba de EBAIS o algo así, y, en este sentido, le preocuparían los ingresos para poder ofrecer este servicio; como se base, el presupuesto es exiguo

El DR. WILLIAM BRENES responde que gran cantidad del personal administrativo y personal docente, paga las cuotas de seguridad social y pertenecen a estos cantones. Algunas estimaciones indican un 40 ó 50 %. La Universidad de Costa Rica, por medio de la Oficina de Salud, paga como patrono a la Caja Costarricense de Seguro Social y, a su vez, el funcionario está pagándolo también. Es decir, paga muchas veces doble cantidad. Se refiere a la Sede Universitaria Rodrigo Facio en donde se tiene la mayor concentración de población de la Universidad de Costa Rica. Mucha de esa población podría cubrirse con los servicios destinados a estos cantones y por ser residentes podrían ser cubiertos por los EBAIS.

De tal manera que la Universidad podría tomar esos fondos que gasta actualmente en la Oficina de Salud, para cubrir otros orientados hacia la educación para la salud, como por ejemplo: el tabaquismo; el embarazo no deseado, SIDA, fármaco dependencia, etc. Sería de gran interés si en este momento se pudieran revertir esos recursos para programas orientados a prevenir los aspectos nombrados; mucho más importante que estar preparado para curar

resfríos, por ejemplo. Es necesario incluir más medicina preventiva y no implica mayores costos; es cuestión de reorientación del presupuesto.

LA DRA. SUSANA TREJOS agradece al Dr. William Brenes la excelente coordinación de esta Comisión tan compleja. Uno de los temas más difíciles ha sido la reforma al Reglamento de Régimen Académico. Esta propuesta tiene quince años de estar en el Consejo Universitario y quienes han pasado por ahí, han tratado de contribuir lo más que han podido. Ahora, el Dr. Brenes tiene la propuesta de ir abordándolo por etapas. Cree que ese es el camino que les va a permitir salir a flote con un caso tan difícil como ese.

COMISIÓN DE REGLAMENTOS:

EL ING. ROBERTO TREJOS expone el documento de la Comisión de Reglamentos.

La Comisión tiene en este momento treinta y nueve casos pendientes; algunos de ellos dependen de otros reglamentos. Por ejemplo, un Reglamento de Centros de Investigación, el Reglamento del CICAP, el Reglamento de Centro de Investigaciones en Enfermedades Tropicales. El trabajo es lento porque generalmente se revisa muy a fondo. El estado de los asuntos es el siguiente:

- La revisión de la "Normativa para la premiación de los mejores promedios" ya está lista para llevarlo a Comisión.
- La aprobación del "Reglamento del CICAP" depende de la aprobación del otro.
- La "Modificación del Artículo 13 del Reglamento de Estudio Independiente" se está analizando en conjunto con el Régimen Académico Estudiantil.
- El "Reglamento del Centro de Investigación en Enfermedades Tropicales" está pendiente.
- El "Reglamento General de Institutos, Centros y Estaciones Experimentales", continúa en estudio para unificar criterios con la Vicerrectoría de Investigación.
- En cuanto a la "Reforma al Reglamento General de Oficinas Coadyuvantes", existe una consulta presentada a la Oficina Jurídica.
- El "Reglamento del Instituto de Investigaciones Psicológicas" también está pendiente; depende de otro Reglamento.
- La "Propuesta para eliminar la referencia c, artículo 2, inciso f y r de Reconocimiento y Convalidación de Estudios realizados en otras instituciones", se está analizando a la luz del Reglamento del SEP, con el cual está muy relacionado.
- El "Reglamento General del SEP" debe verse primero antes de modificar los artículos del Reglamento de Reconocimiento y Convalidación de Estudios. Este Reglamento está pendiente hasta que la Asamblea Colegiada Representativa apruebe o no, lo referente al Artículo 122 e) y otros artículos. Es decir, hay una reforma al Estatuto que ya fue aprobada por el Consejo Universitario y se espera que la conozca la Asamblea Colegiada Representativa. Por tal motivo no pueden ver los otros Reglamentos.
- Respecto de la "Propuesta de modificación al Artículo 44 del Reglamento de Régimen Académico y de Servicio Docente", se consultó a la Oficina de Asuntos Internacionales. Se espera la respuesta para continuar.

- El “Reglamento Integral del Consejo Universitario”, casi está listo. Se nombró una subcomisión y está por verse la propuesta.
- Para establecer los “Lineamientos operativos para el otorgamiento del Doctorado Honoris Causa, de conformidad con lo que establece el Artículo 210 del Estatuto Orgánico”, existe una subcomisión integrada por la Dra. Susana Trejos, el Dr. William Brenes y el señor José María Villalta, quien no ha iniciado su trabajo.
- El “Estudio Integral del Artículo 47 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente”, ha estado en agenda de la Comisión varias veces, pero no se ha visto. El Dr. Claudio Soto ha trabajado mucho en la propuesta, la cual se encuentra ya muy elaborada.
- La “Propuesta de modificación al Artículo 50, inciso d) del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente” se encuentra en consulta.
- La “Propuesta al Reglamento Organizativo General de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil” está lista y estará en agenda probablemente la semana entrante.
- La “Propuesta estudiantil de reforma al Artículo 55 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente para la incorporación de un nuevo capítulo de régimen disciplinario docente” se envió en consulta. Hay varias observaciones de la comunidad y se integró una subcomisión para analizarlas.
- La “Propuesta de modificación al Reglamento de Régimen Académico Estudiantil” ya pasó por Comisión.
- La “Propuesta de Reglamento de los programa de adjudicación, exoneración, becas y servicios de apoyo de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica”, se dispuso dejarlo pendiente en la sesión 4535 del 5 de abril de 2000, tanto no se cumplan la solicitud planteada a la Oficina de Becas sobre el modelo de becas.
- La “Propuesta de modificación de los artículos 2,5, 11, 12 y transitorios 1 y 2 del Reglamento de Vacaciones” salió en consulta a la comunidad y se aprobó en Sesión 4594 del 15 de noviembre del 2000.
- La “Propuesta de modificación a los artículos 8, 41, inciso d(y e); artículo 42, inciso c), artículo 42 bis, incisos a), b) y c), inciso c), inciso ch), e) y el artículo 45 del Reglamento de Régimen Académico y de Servicio Docente” está en estudio y próximamente, estará en agenda.
- Respecto de la “Propuesta de modificación del Artículo 6 del Reglamento de Ciclos de Estudio, se consultó a la Vicerrectoría de Docencia”, solamente se ha obtenido respuesta de la Oficina de Recursos Humanos.
- En cuanto a la “Solicitud para que se establezcan los lineamientos requeridos para que la Universidad de Costa Rica cumpla con las normas legales emitidas referentes a las facilidades que deben brindarse a las personas con alguna discapacidad”, la Licda. Catalina Devandas está ayudando.
- “La Propuesta de modificación de los Artículos 13 y 14 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente” se relaciona con el Artículo 55 del mismo Reglamento y está en proceso.
- Respecto del “Encargo de la Comisión de Reglamentos para elaborar la propuesta sobre el procedimiento de selección y contratación de personal docente que ingresa con carácter interino”, la Unidad de Estudios está

elaborando la primera propuesta de acuerdo.

- En cuanto a la “Propuesta sobre los montos correspondientes a la ayuda económica de las becas de asistencia socioeconómica o beca 11”, se ha recibido respuesta de OPLAU, de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil. Se está redactando el dictamen, para pasarlo a Comisión.
- La “Propuesta de reforma a los artículos 13 y 24 del Reglamento de la Sede de Guanacaste”, se publicó en consulta en La Gaceta 23-2000 y no se recibió ninguna observación. Está lista para enviarlo a Comisión.
- La “Propuesta de Reglamento de Multicontratos Habitacionales” también está lista para Comisión.
- La “Modificación a los artículos 6bis y 6ter del Reglamento para Conferir Honores y Distinciones de parte de la Universidad de Costa Rica” ya pasó por Comisión y estará listo para la semana próxima. En la misma situación se encuentra la modificación de los Artículos 1 y 3. del mismo reglamento.
- La propuesta de “Elaboración de la propuesta de las reformas reglamentarias requeridas para cumplir con lo que señala el punto 1 del acuerdo marco constitucional estatutario y reglamentario de los requisitos de nacionalidad para los diferentes cargos y puestos académicos en la Universidad de Costa Rica” se está redactando.
- La “Propuesta para que se deroguen los Artículos 2 y 12 del Reglamento de Graduaciones para el año 2000”. ya está aprobada por el Consejo Universitario.
- En cuanto a “Eliminación del Artículo 12 del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de Costa Rica”, la Unidad

de Estudios y el Lic. Marlon Morales están trabajando en la propuesta.

- La “Propuesta de Reglamento de Régimen de Méritos Académicos Extraordinarios” es un nuevo Reglamento y se espera avanzar un poco más en esa propuesta.
- La “Solicitud del SEP para modificar el Reglamento del Programa de Posgrado en Especialidades Médicas”, ya está en estudio.
- El “Reglamento de Funcionamiento de Fondos de Trabajo” . se envió en consulta a la Contraloría y a la Oficina Jurídica.
- El “Proyecto de Reforma Integrada de las Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva de la Universidad de Costa Rica” se envió en consulta a la Contraloría.

Finaliza el Ing. Roberto Trejos indicando que ese es un resumen rápido de todo lo que se está viendo en la Comisión de Reglamentos.

EL DR. WILLIAM BRENES manifiesta que evidentemente el Consejo Universitario tiene un cuello de botella. Ayer, en una reunión en donde se analizaba el Artículo 6 de la primera ley de Pensiones, la 2248, se dijo que debía desarrollarse un Reglamento. ¿Cuántos de esos Reglamentos deben realmente ser analizados por el Consejo y cuántos deben ser desarrollados por la misma Administración universitaria? Por ejemplo, los Reglamentos que cita el Artículo 155, cuando el Consejo Universitario tenía la potestad de crear oficinas y desarrollar sus reglamentos. Muchos de ellos son operativos de Oficina de Publicaciones, de Personal y otras que no necesariamente tienen que pasar por un cuerpo colegiado de esta naturaleza porque son Reglamentos muy operativos.

En el artículo 82 bis inciso f) del Estatuto Orgánico habla también de la responsabilidad del Consejo Universitario. El Artículo 40 i) también habla de la responsabilidad del Consejo Universitario en materia de revisión de Reglamentos. Es decir, el Estatuto Orgánico está cargado de referencias para que el Consejo Universitario apruebe casi todos los reglamentos de la Institución. Eso debe revisarse y buscar esas definiciones, para saber cuándo realmente le corresponde al Consejo elaborar un Reglamento y cuándo a la Administración. Piensa que hay gran cantidad de reglamentos que deben pasar al Consejo Universitario otros no. Es necesario que la Comisión de Reglamentos se aboque a comprobar qué le compete al Consejo Universitario.

EL ING. ROBERTO TREJOS está de acuerdo en revisar muchas cosas que el Consejo Universitario hace, pero él siempre recurre al Artículo 82 bis porque precisamente es el que hace referencia a este asunto. Hay muchos reglamentos que deberían revisarse únicamente en el sentido de si cumplen las normas o no, someterlo a votación, para aprobarlo o no. Si está mal redactado, se puede devolver a quien lo redactó para que lo modifique, o lo apruebe si las faltas fueran menores. Ese Artículo 82 bis podría agilizar un poco el trabajo.

EL MAGÍSTER OSCAR MENA considera que las Comisiones del Consejo Universitario se van a mucho a la parte operativa, la cual debería llegar totalmente depurada. Pregunta respecto de la coordinación del Consejo Universitario con los otros Consejos, el de Estudios de Posgrado, el de Áreas, de las Facultades, por ejemplo, pues serían instancias en las que perfectamente podrían verse esas situaciones. Así el Consejo podría dedicarse a lo que es macro.

LA DRA. SUSANA TREJOS cita el caso 33 relacionado con la nacionalidad; no se

trata de elaborar un dictamen, sino que, al haber aprobado el Consejo Universitario en cuáles puestos se requiere ser costarricense y en cuáles no; deben revisarse todos los reglamentos para ver cuáles deben reformarse con ese nuevo espíritu. Por ejemplo, el caso 38, que se refiere a la contratación de personal docente que ingresa en calidad de interino, es un caso típico y clarísimo. En la Comisión de Política Académica están tratando ese problema, es decir, la reforma al Reglamento de Régimen Académico. La Comisión de Reglamentos lo está viendo y la Administración está analizando cómo logra subir el porcentaje del 15% que recibe como aumento salarial un interino. Si logran unir esos esfuerzos, la solución surge mejor. El acuerdo para que los coordinadores informen cada tres meses, es precisamente para constatar si hay problemas y cómo tratarlos integralmente.

La Comisión de Reglamentos es una de las más difíciles; pues el pasado, presente y futuro de la Institución deben ser muy claros. Además, con base en el Voto 1313 de la Sala Constitucional, por esta Comisión pasa lo medular de la autonomía universitaria. Según ese Voto, la autonomía universitaria es, ante todo, la capacidad de darse su propia reglamentación. Por lo menos una gran parte de esa autonomía está depositada en el Consejo Universitario y, específicamente, en la Comisión de Reglamentos.

COMISIÓN DE ESTATUTO ORGÁNICO

EL ING. ROBERTO TREJOS expone el informe de la Comisión de Estatuto Orgánico.

- Hay dos propuestas para "modificar el Artículo 70 del Estatuto Orgánico de la UCR". No hay acuerdo general en la Comisión al respecto.

A las diez horas y veinte minutos ingresa el señor Rector, Dr. Gabriel Macaya.

- Las “Inconsistencias entre las referencias cruzadas en el Estatuto Orgánico, específicamente en los Artículos 25, 32, 34, 111ter y 228” están en la agenda de hoy.
- La “Modificación del Artículo 15, inciso a) del Estatuto Orgánico” se vio en Plenario, se devolvió a Comisión y está lista la nueva propuesta.
- La “ Propuesta de anteproyecto de reforma de los artículos 123, 124, 125, 126, 127, 128 y 129 del Capítulo XI del Estatuto Orgánico” se va a discutir en la Sede de Occidente el próximo viernes. Tendrán también la semana próxima una reunión con la Vicerrectoría de Investigación.
- La “Recomendación para que se apruebe la declaración de nulidad del Artículo 22 del Reglamento de la Junta Administradora de Ahorro y Préstamo” se encuentra en análisis.
- La “Propuesta de modificación del artículo 170 del Estatuto Orgánico” está siendo analizada por la Licda. Catalina Devandas.
- La “Solicitud para que la Comisión identifique y haga una propuesta para modificar el Estatuto Orgánico y que permita ampliar la democracia universitaria en términos electorales y participativos (artículos 13, 14, 81, 98 y 111)”, presentada por el señor Gilbert Muñoz se ha visto varias veces y no se ha tomado un acuerdo. Se envió una nueva consulta a la Oficina Jurídica.
- La “Propuesta de reforma del Estatuto Orgánico por acuerdo del Consejo Universitario relativo al Rediseño de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil” está lista, pero debe verlo la Asamblea Colegiada.
- La “Modificación al Estatuto Orgánico, Artículo 30, inciso j)” respecto de las comisiones del Consejo Universitario, se encuentra en discusión. Hay una normativa de la Oficina Jurídica que requiere también la modificación del Estatuto para luego hacer el Reglamento. En ese punto se llegó a la conclusión de que era mejor proceder en el sentido contrario.
- “La Asamblea de la Escuela de Formación Docente comunicó su desacuerdo con la interpretación de la sesión 1276-98 del Sistema de Estudios del Plenario”. Esto fue al Plenario en octubre del año pasado y la Comisión de Coordinadores la pasó a la Comisión de Estatuto Orgánico.
- La Vicerrectoría de Docencia solicita “Interpretación del artículo 50, inciso j) en relación con el Estatuto 112 k del Estatuto Orgánico”; en este caso se pretende hacer una normativa integral sobre permisos con goce de salario. Se invitará al señor Vicerrector de Docencia a una reunión para discutirlo.
- Respecto de la “Solicitud de interpretación de los artículos 25, 33 y 35 del Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo” ya se hicieron las consultas pertinentes.
- La solicitud de “Incluir en el Estatuto Orgánico la potestad del Consejo Universitario de ratificar convenios y acuerdos de trascendencia institucional” está en la agenda de la sesión de mañana del Consejo Universitario.
- La “Propuesta para eliminar el inciso ch) del artículo 24 del Estatuto Orgánico”, también está en la agenda de la sesión de mañana del Consejo Universitario.

- La "Propuesta para modificar el artículo 62 del Estatuto Orgánico para que se incluya en el Consejo Asesor de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil a un Director de Sedes", ya está lista.
- La "Propuesta de modificación de los artículos 13 y 14 del Estatuto Orgánico para modificar el artículo 12, inciso b), Capítulo II del Estatuto Orgánico", está en la agenda de la sesión de mañana del Consejo Universitario.

COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

El M.L. OSCAR MONTANARO expone el informe de la Comisión de Asuntos Jurídicos.

Al sumar los quince casos que tiene el Ing. Roberto Trejos en la Comisión de Estatuto más dieciséis de la de Asuntos Jurídicos, son cerca de treinta y dos casos. El hecho de haber separado las dos comisiones aligeró el trabajo. En el caso de la Comisión de Asuntos Jurídicos, cuando asumieron él, la Magistra Olimpia López y el Lic. Marlon Morales, tuvieron oportunidad de sacar catorce casos hasta el mes de febrero. El asunto jurídico tiene mucha importancia pues se trata de temas que podrían repercutir en asuntos de carácter extrauniversitarios, específicamente en el campo judicial. El trabajo que puedan aligerar en el seno de la Comisión de Asuntos Jurídicos es muy importante en la vida institucional. Desde luego contando con el apoyo de la Unidad de Estudios que es siempre muy oportuno e importante.

- El caso N°.1, relacionado con una consulta ante la Sala Constitucional y un Recurso de Adición y Aclaración ante la Sala Constitucional, está pendiente.
- El caso de la señora Ileana Patricia Brenes Leiva es otro tema difícil, pues el Consejo Universitario, a pesar de que lo vio en su momento en la sesión 4410 y 4402, resolvió que la Rectoría lo

consultara a la Procuraduría General de la República, pues la señora Brenes no concluyó sus estudios. Fue una equivocación del SEP haber reconocido el título de especialista. La consulta a la Procuraduría ha ocasionado bastante atraso.

- En cuanto a la Junta de Ahorro y Préstamos en la última reunión, los miembros presentes después de analizar el asunto, se comprometieron verbalmente a enviar una carta para retirar la solicitud de reforma del artículo 22. Como Comisión no podían solicitarles que hicieran el retiro pero ellos quedaron de hacerlo.
- El Recurso de Apelación de Jorge Alberto Calvo Gutiérrez es un asunto idéntico al caso del señor Francisco Amen Fung, quien después de habersele rechazado el Recurso, recurrió a la Sala Cuarta en donde ganó el caso, obligando a la Universidad a otorgarle el grado de Maestría Académica. La Comisión decidió retenerlo en espera de la resolución final planteada por la Oficina Jurídica en el mes de setiembre de 2000 ante la Sala Cuarta. Por tanto, están en espera de la respuesta de la Sala.
- Al caso de don Pedro Haba hoy le dan la última revisión.
- El caso de don Marvin Eduardo Bosa Quesada es semejante al del señor Alberto Calvo Gutiérrez y se espera la respuesta a la consulta hecha a la Oficina Jurídica. Se envió, además, a la Comisión de Especialistas. Don Eduardo Alberto Barrantes Quesada de la Oficina Jurídica tiene ya el planteamiento. Recomiendan aprobar por la similitud con casos anterior y otorgar el reconocimiento y la equiparación. La Institución debe iniciar el proceso previsto por la Ley General de Administración Pública.

- El caso de don Ronald García está por concluirse; estará en agenda la próxima semana.
- El caso del señor Alder Senior está en la agenda de hoy.
- El caso de la Dra. Eileen Fonseca está siendo revisado.
- El caso de Hans Henry Niehaus está en la agenda de hoy.
- El caso de la profesora Enriqueta Guardia Iglesias., también está en la agenda del día de hoy.
- El caso de Jesús Martínez Vásquez, un recurso en contra de lo dispuesto por el Consejo Universitario en la Sesión 4607 del 7 de febrero, artículo 1, por considerar la resolución del convenio con la COPERUN contraria al debido proceso y al legítimo derecho de defensa, está apenas siendo del conocimiento del Consejo Universitario.
- El caso don José Martínez Ortiz Casas está en estudio inicial y debe enviarse a la Comisión de Especialistas.
- En la misma situación están los casos de don Jimmy Alberto Hernández Arroyo y el Dr. Luis Baudrit Carrillo.

Una aclaración más precisa en el momento en que el profesor pida una revisión de su caso, sería muy saludable. Es decir, habría que aclarar más porque la mayoría de esos casos se resuelven en forma negativa.

LA DRA. SUSANA TREJOS manifiesta que, comparando la exposición del M.L. Oscar Montanaro con la del Ing. Roberto Trejos, le parece obvio que la materia que debe tratar la Comisión de Asuntos Jurídicos es muy diferente a la de Estatuto Orgánico; era importante dividirlos.

COMISIÓN DE PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

EL DR. CLAUDIO SOTO expone el informe de la Comisión de Presupuesto y Administración.

Los asuntos pendientes son menos; los casos resueltos antes del mes de octubre son treinta tres.

1. "Propuesta de modificación al art. 5 de las regulaciones del Régimen Salarial Académico de la UCR". La nueva interpretación de cuántas horas hacen fracciones de tiempo, cuartos y medios tiempos. Los pasos académicos se otorgan a partir de medio tiempo. Se debe esperar la respuesta a la consulta hecha por la Comisión de Reglamentos. Si cuando vuelve la consulta, se ha modificado en el artículo 50 de Régimen Académico, automáticamente se elimina ese punto.
2. "Propuesta de integración de la Oficina de Publicaciones a la Dirección Editorial y de Difusión Científica de la Investigación". Este proyecto ya se trató ayer.
3. "Solicitud para que se reconsidere el cobro del examen especial para la equiparación de títulos, en el nivel de licenciatura, en Medicina y Cirugía y los costos del dictamen de calidad del internado a médicos que han estudiado en el extranjero". Respecto de este caso, ayer tuvieron la visita de la Dra. Hilda Sancho del Colegio de Médicos, quien les explicó los problemas con el cobro de exámenes y ciertos dictámenes de interinatos de médicos que vienen del extranjero. El Consejo ya había conocido ese asunto y había solicitado información a la Rectoría. Se estaba negociando

- con un convenio que existe con el Colegio de Médicos, pero el Colegio no quiere hacerse responsable del cobro. El asunto queda pendiente hasta tanto no se decide qué oficina cobraría este dinero.
4. "Normas interpretativas de la conformación salarial de los puestos de dirección superior". Este caso se verá en una próxima sesión.
 5. Revisión del acuerdo de la sesión 4486, artículo 5, relacionado con el tope para el reconocimiento de anualidades al 90%. Este caso están en estudio y el dictamen será en el sentido de que el 90 por ciento está correctamente planteado
 6. El "Informe Anual de Labores y estados financieros de la Junta de Ahorro y Préstamos, periodo 1999" ya se revisó en el Plenario.
 7. "Informe de los auditores independientes sobre el control interno y los estados financieros auditados e información financiera complementaria, al 31 de diciembre de 1991". Este caso está en consulta en la Contraloría Universitaria. Es el Informe de los Auditores Independientes y están esperando las observaciones por parte de la Contraloría para presentar el análisis al Plenario.
 8. La "Modificación al acuerdo de la sesión 4518, at. 9, en cuanto al valor de la Finca La Soledad y las medidas del inmueble, de conformidad con el nuevo plano catastrado" está pendiente,. Perola discusión muy avanzado.
 9. La "Revisión del monto de la diara base del representante de los Colegios Profesionales y la posibilidad de pago por la asistencia a las Comisiones permanentes del Consejo Universitario". Este asunto se verá el próximo jueves.
 10. 12. "Informe Gerencial y situación financiera y presupuestaria al 30 de junio de 2000, de la Oficina de Administración Financiera". Esta caso está en proceso; las recomendaciones saldrán conjuntamente con las del caso 12 referente al "Cumplimiento de acuerdo de la sesión 4583, art. 5, sobre las acciones que se han tomado para solucionar las salvedades y recomendaciones anotadas en el Informe de Auditoria Externa", elaborado por el Despacho Deloitte-Touche, por ser ambos de la misma naturaleza.
 11. El "Informe de la Comisión Especial de Salud Ocupacional" ya casi está listo; solo se espera respuesta a las consultas realizadas a la Oficinas de Salud y Jurídica.
 12. Sobre este caso ya se informó anteriormente.
 13. La "Propuesta de Reglamento para la administración del fondo de desarrollo institucional", es un caso nuevo y por lo tanto lo primero será hacer la consulta a la Contraloría. Es una propuesta de Reglamento para la administración del Fondo de Desarrollo Institucional.
 14. "Informe Contable de la Asociación Deportiva Filial Club de Fútbol de La UCR". Apenas se está iniciando el análisis ya que ingresó muy recientemente.
 15. "Actualización del monto de dietas a los Representantes Estudiantiles y al Representante de los Colegios Profesionales ante el Consejo Universitario". Será visto en la sesión del jueves junto con lo de las Dietas. Se dividió por una consulta

que el Plenario hizo para que se revisara si era posible pagar comisiones por aparte.

16. Este punto es una segunda modificación de fondos corrientes que está para el próximo jueves.

En esencia, asuntos de peso sólo son tres o cuatro.

LA DRA. SUSANA TREJOS propone que en el punto 7 de la agenda de ayer martes 6 de noviembre de 2000, correspondiente a Asuntos Pendientes, al final se abra un paréntesis que diga: Cumplimiento del acuerdo del Consejo Universitario Sesión 4561, artículo 6, del 1° de agosto de 2000, ya que eso facilita a la Unidad de Información el control de acuerdos.

La exposición de los informes de coordinadores es un poco cansada, pero sirve para darse cuenta de los grandes temas, conjuntamente con la Comisión con la Administración. Eso lo consideraron en una reunión de Coordinadores a la que asistió el señor Rector, pues hay temas que están trabajándose en el Consejo Universitario y en la Administración y es conveniente aunar los esfuerzos. Un ejemplo es el caso de los interinos. En este caso, la Administración está haciendo algunas diligencias para mejorar la condición del interino y el Consejo Universitario, por lo menos en dos Comisiones, a está tratando la misma problemática.

Seguidamente, la señora Directora agradece a los Coordinadores y a los miembros de las Comisiones, el esfuerzo y el buen desempeño en el trabajo que están realizando

Hay algunas comisiones específicas, ella coordina una de ellas, relacionadas con los programas de posgrado y con el financiamiento complementario y ya han

presentado dictamen en tres ocasiones. La ultima vez, se tomó el acuerdo de darle un espacio a la Magistra Olimpia López para que ella se reúna con los Directores de los Posgrados; tiene entendido que habrá una propuesta alternativa.

A la MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ le gustaría recibir la nota e intercambiar ideas con el grupo. Estuvo de acuerdo con el plazo porque incluso ya se lo habían propuesto. Se ha trabajado intensamente, con mucha seriedad y responsabilidad. Se tuvo una reunión con todos los Directores de Posgrado de financiamiento complementario y se integró una Comisión, la cual está trabajando con ella y se han reunido varias veces. Posteriormente, cuando salga la propuesta de alternativa, la llevarán de nuevo a todos los Directores de Posgrado para que le den el aval. Se reunirán con la Dra. María Pérez, para tener con ella un intercambio. Después vendrá al Consejo Universitario.

EL DR. CLAUDIO SOTO explica sobre una Comisión de Salarios en la que fue nombrado hace muy poco y aun no se ha reunido. La van a conformar después de escuchar el planteamiento del señor Contralor de la Universidad. En primer lugar, existe el propósito de revisar la regulación salarial docente y luego, establecer algún orden para la administrativa.

ARTÍCULO 3

El Consejo Universitario conoce, en primer debate, la reforma a los artículos 25, 32, 34, 111ter del Estatuto Orgánico, para eliminar las inconsistencias en las referencias cruzadas con otros artículos. Sesión 4596, artículo 7. Publicación en el Semanario Universidad 1422, 23 de febrero de 2001. (Cumplimiento del acuerdo del Consejo Universitario, sesión 4596, artículo 7, dictamen CEO-DIC-00-29).

La señora Directora somete a discusión la propuesta de reforma en primer debate. Explica que tendría que aprobarse por mayoría calificada, en este caso ocho votos mínimo. Artículo 236 del Estatuto Orgánico. A la letra dice:

“ANTECEDENTES:

- La M.Sc. Griselda Ugalde S., Directora del Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 236 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, remite al Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico el cuadro elaborado por la Jefatura del Centro de Información y Servicios Técnicos, en la cual se determinó que en varios artículos del Estatuto Orgánico hay inconsistencias al referirse a otros artículos del mismo Estatuto, como es el caso de los artículos 25, 32, 34, 111 ter y 228, así como el transitorio 11, los cuales contienen referencias erróneas. (oficio CU-D-97-06-258 del 6 de junio de 1997).

- La Directora del Consejo Universitario traslada estudio a la Comisión de Estatuto Orgánico para su análisis mediante pase No. CU.P.97-85 del 10 de junio de 1997.

- De las inconsistencias existentes en este estudio, se presentaron al Plenario los dictámenes CEOAJ-DIC-22-97, CEOAJ-DIC-23-97, CEOAJ-DIC-24-97 y el CEOAJ-DIC-26-97 relativos a las propuestas de modificación a los artículos 25, 32, 34 y 228 del Estatuto Orgánico, las cuales se analizaron en la sesión 4300, artículo 4 del 1 de octubre de 1997. Estos dictámenes se devolvieron a comisión, para que se le incluyeran las recomendaciones dadas en el Plenario.

- La Comisión de Estatuto Orgánico solicitó al Director de Posgrado en Derecho que un tesario analice el Estatuto Orgánico como tema de tesis y al Centro de Informática, asesoramiento informático para realizar este proyecto. (CEOAJ-CU-98-91 y CEOAJ-CU-98-90 del 24 de setiembre de 1998)

- Inicialmente, los miembros de la Comisión de Estatuto Orgánico consideraron que el propósito de esta subcomisión era realizar una revisión integral del Estatuto Orgánico, con tres abogados de la Facultad de Derecho, un informático con conocimientos del sistema de hipertextos y el administrador de la red del Consejo Universitario, solicitud que se hizo al Director del Posgrado en Derecho. No obstante, no se recibió respuesta por parte de esa instancia.

- El Director del Consejo Universitario solicita a la Oficina Jurídica su colaboración para que asigne un abogado que asesore a la subcomisión que estudia las inconsistencias del Estatuto Orgánico. (CU.D.99-03-27 del 1 de marzo de 1999).

- La Subdirectora de la Oficina Jurídica da respuesta a la solicitud del Director del Consejo Universitario y manifiesta que la oficina no tiene los suficientes recursos humanos para asignar a este estudio, más bien, considera que se requiere una plaza de tiempo completo para llevar a cabo esta labor. (OJ-244-99 del 10 de marzo de 1999).

- Asimismo, se solicitó al Director del Centro de Informática su colaboración para la sistematización de este proceso, para lo cual funcionarios de ese centro presentaron al Plenario en sesión No. 4442, del 12 de mayo de 1999, su proyecto de reorganización de la estructura del Estatuto Orgánico, con varios objetivos, entre ellos la eliminación las inconsistencias existentes en el mismo.

- No obstante y a pesar de los esfuerzos realizados, la subcomisión no pudo finalizar este estudio, por no contar con el personal idóneo, especialmente en materia jurídica.

- La Comisión de Estatuto Orgánico en la reunión del 2 de noviembre pasado, recomienda que estas inconsistencias sean analizadas con anterioridad a que se realice el Congreso Universitario.

ANÁLISIS

En vista de que existen incoherencias en las referencias que se hacen en los artículos 25, 32, 34, 111 ter y 228 del Estatuto Orgánico, se hace necesario reformar estos artículos para que haya concordancia entre los mismos. Estas inconsistencias se pueden detallar de la siguiente manera:

- 1) Respecto al artículo 25, las referencias que se hacen al artículo 24, incisos a), b), c) y f) no son coherentes, puesto que el artículo 24 se modificó en la Asamblea Colegiada No. 95 del 19 de marzo de 1997, reformando dichos incisos, por lo cual, lo correcto es hacer referencia solamente a los incisos a) y b) y en relación con la referencia al inciso f), lo correcto es al inciso e).

- 2) En cuanto al artículo 32, éste hace referencia a los incisos a), b) y c) del artículo 24 y este artículo se modificó en la Asamblea Colegiada No. 95 del 19 de marzo de 1997, modificando estos incisos, por lo que es necesario modificar el artículo 32, haciendo referencia solamente a los inciso a) y b) del artículo 24.
- 3) En relación con el artículo 34, existe una incoherencia en cuanto a la referencia al artículo 30, inciso g), puesto que este inciso fue eliminado en la Asamblea Colegiada Representativa No.78 del 12 de agosto de 1993, por lo cual se debe eliminar la última frase.
- 4) La referencia a la que hace alusión el artículo 111 ter, inciso d) es al inciso ñ) bis del artículo 30, el cual fue modificado en la Asambleas Colegiadas Representativas No. 77 y 78 del 2 de julio y 12 de agosto de 1993, por lo cual se elimina la última frase que es innecesaria.
- 5) Asimismo, existen incoherencias en el inciso a) del artículo 228, en cuanto a las referencias al artículo 30, incisos c), e), ll), y p), ya que el mismo fue modificado en las Asambleas Colegiadas Representativas No. 77 y 78, el 2 de julio y el 12 de agosto de 1993 respectivamente, por lo que la referencia correcta es a los incisos d), h) y ll) del artículo 30.

PROPUESTA DE ACUERDO:

La Comisión de Estatuto Orgánico y Asuntos Jurídicos propone al Plenario el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

- 1.- El artículo 236 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica establece que “La iniciativa en materia de reformas al Estatuto corresponde a los miembros del Consejo Universitario y a la Asamblea Universitaria...”

- 2.- En vista de que las referencias del artículo 25 relativas al artículo 24, incisos a), b), c) y f) no son coherentes, puesto que el artículo 24 se modificó en la Asamblea Colegiada No. 95 del 19 de marzo de 1997, por lo tanto, es necesario modificar los incisos a los que hace referencia.
- 3.- El artículo 32 hace referencia a los incisos a), b) y c) del artículo 24 y este artículo se modificó en la Asamblea Colegiada No. 95 del 19 de marzo de 1997, por lo tanto, es necesario modificarlo para hacerlo coincidir con las referencias correctas.
- 4.- Se ha comprobado que en el artículo 34, existe una incoherencia en cuanto a la referencia al artículo 30, inciso g) a la que remite este artículo, ya que el mismo fue eliminado en la Asamblea Colegiada Representativa No.78 del 12 de agosto de 1993, por lo cual se debe eliminar la última frase.
- 5.- La referencia a la que hace alusión el artículo 111 ter, inciso d) es al inciso ñ) bis del artículo 30, el cual fue modificado en la Asambleas Colegiadas Representativas No. 77 y 78 del 2 de julio y 12 de agosto de 1993, por lo que se elimina la última frase que es innecesaria.
- 6.- Las referencias mencionadas en el inciso a) del artículo 228, a los incisos b), c), e), ll), y p) del artículo 30, no corresponden ya que el mismo fue modificado en la Asamblea Colegiada Representativa No. 77 y 78, el 2 de julio y el 12 de agosto de 1993, por lo que la referencia correcta es a los incisos d), h) y ll) del artículo 30.

ACUERDA:

Publicar en consulta con la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 236 del Estatuto Orgánico, la siguiente propuesta de modificación a los artículos 25, 32, 34 y 228 del Estatuto Orgánico, para que se lean de la siguiente manera (Se subraya y en cursiva lo modificado):

Artículos 25, 32, 34 y 228 del Estatuto Orgánico. vigentes	Propuesta de modificación
ARTICULO 25(*).- Los miembros del Consejo Universitario a que se refieren los incisos a), y b) y c) del artículo anterior se elegirán por periodos de cuatro años, sin derecho a reelección inmediata. Su renovación se hará nombrando tres o cuatro miembros, según corresponda. Deberán dedicar al menos medio tiempo al ejercicio de sus funciones. El miembro del Consejo Universitario a que se refiere el inciso f) del artículo anterior se elegirá por un plazo de dos años renovable una sola vez.	ARTICULO 25(*).- Los miembros del Consejo Universitario a que se refieren los incisos <u>a)</u>, <u>y b)</u> del artículo anterior se elegirán por periodos de cuatro años, sin derecho a reelección inmediata. Su renovación se hará nombrando tres o cuatro miembros, según corresponda. Deberán dedicar al menos medio tiempo al ejercicio de sus funciones. El miembro del Consejo Universitario a que se refiere el inciso <u>e)</u> del artículo anterior se elegirá por un plazo de dos años renovable una sola vez.
ARTICULO 32.- El Consejo Universitario elegirá un Director de entre sus miembros, quien durará en sus funciones un año y no podrá ser reelecto en forma inmediata. Podrán aspirar a este cargo los miembros del Consejo a los cuales se refieren los incisos a) y b) y c) del artículo 24.	ARTICULO 32.- El Consejo Universitario elegirá un Director de entre sus miembros, quien durará en sus funciones un año y no podrá ser reelecto en forma inmediata. Podrán aspirar a este cargo los miembros del Consejo a los cuales se refieren los incisos <u>a)</u> <u>y b)</u> del artículo 24.
“ARTICULO 34.- El quórum para las sesiones del Consejo Universitario será de seis miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los votos presentes, en votación nominal, excepto para aquellos casos en que se estableciere una mayoría especial o estuviere dispuesto o se acordare votación en secreto. En caso de empate, el Director decidirá, aún cuando la votación fuere secreta, excepción hecha de lo dispuesto en el artículo 30, inciso g).” Artículos 25,32,34 y 228 del Estatuto Orgánico, vigentes.	“ARTICULO 34.- El quórum para las sesiones del Consejo Universitario será de seis miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los votos presentes, en votación nominal, excepto para aquellos casos en que se estableciere una mayoría especial o estuviere dispuesto o se acordare votación en secreto. En caso de empate, el Director decidirá, aún cuando la votación fuere secreta.” Nota: se elimina la frase final: excepción hecha de lo dispuesto en el artículo 30, inciso g).” Propuesta de modificación
ARTÍCULO 111 ter. Son atribuciones de la Asamblea de Sede o Asamblea Representativa de Sede, según corresponda: d) Aprobar el proyecto de reglamento de la Sede –y sus modificaciones- y enviárselo al Rector, para su trámite en el Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 30, inciso ñ bis, de este Estatuto.	ARTÍCULO 111 ter. Son atribuciones de la Asamblea de Sede o Asamblea Representativa de Sede, según corresponda: d) Aprobar el proyecto de reglamento de la Sede –y sus modificaciones- y enviárselo al Rector, para su trámite en el Consejo Universitario. Nota: se elimina la frase final: de conformidad con el artículo 30, inciso ñ bis, de este Estatuto.
“ARTICULO 228.- Conocerán de las apelaciones: a) La Asamblea Universitaria, de las decisiones del Consejo Universitario tomadas en cumplimiento de lo dispuesto en los incisos b), c), e), ll) y p) del artículo 30.	“ARTICULO 228.- Conocerán de las apelaciones: a) La Asamblea Universitaria, de las decisiones del Consejo Universitario tomadas en cumplimiento de lo dispuesto en los incisos <u>d)</u>, <u>h)</u> <u>y ll)</u> del artículo 30.

EL LIC. MARLON MORALES pregunta si se recibió alguna observación por parte de la comunidad universitaria

LA DRA. SUSANA TREJOS responde que no hubo ninguna observación, (solo de forma).

Seguidamente, somete a votación la propuesta de modificación y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Ing. Roberto Trejos, M.L. Oscar Montanaro, Magistra Olimpia López, Licda. Catalina Devandas, Sr. Alonso Brenes, Magister Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Claudio Soto, Dr. William Brenes, Dr. Gabriel Macara y Dra. Susana Trejos.

VOTOS A FAVOR: Once votos
EN CONTRA: Ninguno

En consecuencia, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

- 1.- El artículo 236 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica establece que "La iniciativa en materia de reformas al Estatuto corresponde a los miembros del Consejo Universitario y a la Asamblea Universitaria..."
- 2.- En vista de que las referencias del artículo 25 relativas al artículo 24, incisos a), b), c) y f) no son coherentes, puesto que el artículo 24 se modificó en la Asamblea Colegiada No. 95 del 19 de marzo de 1997, por lo tanto, es necesario modificar los incisos a los que hace referencia.
- 3.- El artículo 32 hace referencia a los incisos a), b) y c) del artículo 24 y este artículo se modificó en la Asamblea Colegiada No. 95 del 19 de marzo de 1997, por lo tanto, es necesario modificarlo para hacerlo

coincidir con las referencias correctas.

- 4.- Se ha comprobado que en el artículo 34, existe una incoherencia en cuanto a la referencia al artículo 30, inciso g) a la que remite este artículo, ya que el mismo fue eliminado en la Asamblea Colegiada Representativa No.78 del 12 de agosto de 1993, por lo cual se debe eliminar la última frase.
- 5.- La referencia a la que hace alusión el artículo 111 ter, inciso d) es al inciso ñ) bis del artículo 30, el cual fue modificado en la Asambleas Colegiadas Representativas No. 77 y 78 del 2 de julio y 12 de agosto de 1993, por lo que se elimina la última frase que es innecesaria.
- 6.- Las referencias mencionadas en el inciso a) del artículo 228, a los incisos b), c), e), II), y p) del artículo 30, no corresponden ya que el mismo fue modificado en la Asamblea Colegiada Representativa No. 77 y 78, el 2 de julio y el 12 de agosto de 1993, por lo que la referencia correcta es a los incisos d), h) y II) del artículo 30.
7. Se público en consulta a la comunidad universitaria, en el Semanario Universidad el 23 de febrero del 2001, y que no se recibieron observaciones al mismo.

ACUERDA:

Aprobar en primer debate las siguientes reformas al Estatuto Orgánico:

Artículos 25, 32, 34 y 228 del Estatuto Orgánico. Vigentes	Propuesta de modificación
ARTICULO 25(*).- Los miembros del Consejo Universitario a que se refieren los incisos a), y b) y c) del artículo anterior se elegirán por periodos de cuatro años, sin derecho a reelección inmediata. Su renovación se hará nombrando tres o cuatro miembros, según corresponda. Deberán dedicar al menos medio tiempo al ejercicio de sus funciones. El miembro del Consejo Universitario a que se refiere el inciso f) del artículo anterior se elegirá por un plazo de dos años renovable una sola vez.	ARTICULO 25(*).- Los miembros del Consejo Universitario a que se refieren los incisos <u>a)</u>, <u>y b)</u> del artículo anterior se elegirán por periodos de cuatro años, sin derecho a reelección inmediata. Su renovación se hará nombrando tres o cuatro miembros, según corresponda. Deberán dedicar al menos medio tiempo al ejercicio de sus funciones. El miembro del Consejo Universitario a que se refiere el inciso <u>e)</u> del artículo anterior se elegirá por un plazo de dos años renovable una sola vez.
ARTICULO 32.- El Consejo Universitario elegirá un Director de entre sus miembros, quien durará en sus funciones un año y no podrá ser reelecto en forma inmediata. Podrán aspirar a este cargo los miembros del Consejo a los cuales se refieren los incisos a) y b) y c) del artículo 24.	ARTICULO 32.- El Consejo Universitario elegirá un Director de entre sus miembros, quien durará en sus funciones un año y no podrá ser reelecto en forma inmediata. Podrán aspirar a este cargo los miembros del Consejo a los cuales se refieren los incisos <u>a)</u> y <u>b)</u> del artículo 24.
“ARTICULO 34.- El quórum para las sesiones del Consejo Universitario será de seis miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los votos presentes, en votación nominal, excepto para aquellos casos en que se estableciere una mayoría especial o estuviere dispuesto o se acordare votación en secreto. En caso de empate, el Director decidirá, aún cuando la votación fuere secreta, excepción hecha de lo dispuesto en el artículo 30, inciso g).” Artículos 25,32,34 y 228 del Estatuto Orgánico, vigentes.	“ARTICULO 34.- El quórum para las sesiones del Consejo Universitario será de seis miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los votos presentes, en votación nominal, excepto para aquellos casos en que se estableciere una mayoría especial o estuviere dispuesto o se acordare votación en secreto. En caso de empate, el Director decidirá, aún cuando la votación fuere secreta.” Nota: se elimina la frase final: excepción hecha de lo dispuesto en el artículo 30, inciso g).” Propuesta de modificación
ARTÍCULO 111 ter. Son atribuciones de la Asamblea de Sede o Asamblea Representativa de Sede, según corresponda:	ARTÍCULO 111 ter. Son atribuciones de la Asamblea de Sede o Asamblea Representativa de Sede, según corresponda:

d) Aprobar el proyecto de reglamento de la Sede –y sus modificaciones- y enviárselo al Rector, para su trámite en el Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 30, inciso ñ bis, de este Estatuto.	d) Aprobar el proyecto de reglamento de la Sede –y sus modificaciones- y enviárselo al Rector, para su trámite en el Consejo Universitario. Nota: se elimina la frase final: de conformidad con el artículo 30, inciso ñ bis, de este Estatuto.
“ARTICULO 228.- Conocerán de las apelaciones: a) La Asamblea Universitaria, de las decisiones del Consejo Universitario tomadas en cumplimiento de lo dispuesto en los incisos b), c), e), II) y p) del artículo 30	“ARTICULO 228.- Conocerán de las apelaciones: a) La Asamblea Universitaria, de las decisiones del Consejo Universitario tomadas en cumplimiento de lo dispuesto en los incisos <u>d), h) y II)</u> del artículo 30.

ARTÍCULO 4

El señor Rector se refiere a los siguientes asuntos:

a. Asamblea Colegiada Representativa

La sesión es la N° 112 y se realizará el miércoles 4 de abril a la 1.30 de la tarde, en el Auditorio Brenes Córdoba.

Se conocerán cuatro puntos: 1) Aprobación del Acta N° 111; 2) Modificación de los Artículos 122 A, 122 B, 122 C, etcétera, todos referentes al Sistema de Estudios de Posgrado. 3) Ratificación del acuerdo tomado por el Consejo Universitario respecto de la reforma de los artículos 54, inciso b) y 62 del Estatuto Orgánico. 4) Ratificación al acuerdo respecto a la reforma del Artículo 236 del Estatuto Orgánico.

Tendrían así ese paquete de tres reformas al Estatuto Orgánico.

b. Declaración de la Universidad de Costa Rica como Institución Benemérita de Educación y de la Cultura Costarricense.

El Benemeritazgo fue aprobado por unanimidad, en primer debate. Lo cual produce gran satisfacción. Hay que esperar el segundo debate y cree que el Consejo Universitario, a nombre de la Institución, debería enviar un agradecimiento a los diputados que votaron y al proponente, señor Everardo Rodríguez, quien tiene este asunto desde principios del año pasado. Su intención era otorgarlo para los sesenta años, pero no fue posible por cuestiones de trámite administrativo.

El proyecto de Benemeritazgo, además, fue incluido por el Poder Ejecutivo en la lista de proyectos de las extraordinarias. O sea que también el Poder Ejecutivo tomó iniciativa para que se viera en estas sesiones.

c. Lección inaugural.

La lección Inaugural se llevará a cabo hoy que se cumplen sesenta años del inicio de actividades de la Universidad de Costa Rica. El 26 de agosto se celebraron los sesenta años del Decreto. Hoy, la fecha es tan importante como ésa, porque hace sesenta años se dieron las primeras clases en la Universidad de Costa Rica. Debe recordarse que la Universidad de Santo

Tomás inició lecciones el 7 de marzo, fecha de la muerte de Santo Tomás de Aquino. El Santoral -aunque éste fue cambiado-, dice que están a ciento sesenta y ocho años del inicio de la Universidad de Santo Tomás.

La lección será impartida por Cardenal Oscar Andrés Rodríguez M., Arzobispo de Tegucigalpa, sobre el tema *La Globalización de la Solidaridad*.

ARTÍCULO 5

La señora Directora del Consejo Universitario se refiere a los siguientes asuntos:

- a. **Próximo nombramiento de dos miembros ante la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica.**

Tiene una carta fechada 2 de marzo que entró el 6, dirigida a la Dirección del Consejo Universitario, firmada por el señor Carlos Sánchez Quesada, Secretario de la Junta Administradora, la cual dice lo siguiente:

La Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica, por medio de la presente hace de su conocimiento que la Dra. Anny Hayling Fonseca, nombrada como miembro por el sector docente, le vence su nombramiento el día 22 de abril del presente año, y, a la Licda. Maribel Varela Fallas, nombrada como miembro por el sector administrativo, le vence su nombramiento el día 23 de abril del presente año.

De modo que tienen que proceder a publicar el aviso y más adelante hacer el nombramiento correspondiente.

A las once horas y cinco minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

A las once horas y veinticinco minutos, el Consejo Universitario reanuda la sesión con la presencia de los siguientes miembros: Dra. Susana Trejos, Dr. Gabriel Macaya, M.L. Oscar Montanaro, Magister Olimpia López, Dr. Claudio Soto, Dr. William Brenes, Ing. Roberto Trejos, Lic. Marlon Morales, Licda. Catalina Devandas, Sr. Alonso Brenes y Magister Oscar Mena.

ARTÍCULO 6

A las once horas con treinta minutos el Consejo Universitario recibe a los señores: Lic. Carlos García, Contralor de la Universidad; Lic. Donato Gutiérrez Fallas, Subcontralor; Ing. Lilliana Ocampo Fallas y M.Sc. Juan Manuel Agüero Arias, quienes presentan un informe sobre el Régimen Salarial de la Universidad.

LA DRA. SUSANA TREJOS de antemano les agradece el trabajo y la presentación que con tanta amabilidad han querido hacer ante el Plenario del Consejo. Agrega que esa información es medular para el Consejo porque están trabajando justamente una serie de problemas relacionados con el sistema salarial de la Universidad e incluso algunas acciones las tienen esperando este informe, con el fin de ilustrarse mejor y después ver si las reorientan o si van por buen camino.

EL LIC. CARLOS GARCÍA manifiesta que el tema ha despertado muchísimo interés. La presentación que van a efectuar sobre la estructura salarial y algunos otros aspectos correlacionados, les va a permitir ilustrar a la comunidad sobre la problemática, en virtud de una serie de elementos que distorsionan los diferentes puestos y categorías. Parte del interés de ellos es mostrar algo con el interés de que se pueda llegar a simplificar el sistema. Las

bases de cálculo, las variaciones, son muy significativas y crean muchas distorsiones y es parte de lo que desean que considere el Consejo Universitario, para que, eventualmente, en virtud de las recomendaciones que hagan, se pudiera generar algo mejor para el futuro de la Universidad. No es nada simple porque tiene que ver con la remuneración de los individuos, de los funcionarios, docentes, investigadores y administrativos, y, a veces resulta difícil, especialmente cuando deben tomarse algunas decisiones que pudieran afectar a algunos funcionarios. Por supuesto que el interés sería que no se les afecte en lo personal a ninguno, sino pensar en variantes que sean para un mejoramiento de la estructura en el futuro.

Agrega que la Ing. Lilliana Ocampo les hará la presentación del trabajo. Lo acompañan el Máster Juan Manuel Agüero, Jefe de Auditoría Operacional y el Lic. Donato Gutiérrez, Subcontralor, quien les hará una introducción sobre el interés que ha motivado a la Contraloría a realizar este importante trabajo, dentro de lo que ellos llaman la asesoría a los máximos ejecutivos y entes de dirección superior de la Institución.

*A las once horas treinta y cuatro minutos
ingresa el Dr. Gabriel Macaya*

El LIC. DONATO GUTIÉRREZ FALLAS manifiesta que desea resaltar algunos antecedentes del trabajo, de modo que sirvan de motivación de este proceso en el que el propio Consejo Universitario está abocado a readecuar en cuanto al sistema salarial. En 1993, con un déficit muy importante que se dio, la Contraloría de la Universidad dio algunas recomendaciones, en el sentido de que el sistema salarial, la partida de sueldos, mostraba un crecimiento alarmante. El Consejo Universitario tomó algunos acuerdos en cuanto al famoso 80/20, para

tratar de controlar el crecimiento de la masa salarial.

En 1997 el Consejo Universitario sacó un documento de principios generales de la gestión, en el cual se incluyeron aspectos más específicos para ir moldeando el sistema salarial, considerando la evaluación del desempeño y tratando de promover la eliminación de los incentivos automáticos.

En 1998 la Contraloría universitaria le presentó al Consejo Universitario un documento sobre políticas financieras y presupuestarias. Examinaron algunos temas, incluyendo el sistema salarial y se le recomendó al Consejo promover su redefinición. Se propusieron algunos lineamientos.

Finalmente, en 1999, el Consejo Universitario, trasladó esa inquietud a la Administración. Al acordar ese traslado, la Contraloría, en marzo del año 2000, hicieron una presentación al señor Rector, también motivando, en consecuencia con el acuerdo del Consejo Universitario, que a este tema se le diera prioridad. En agosto del 2000 también se lo presentaron a la Vicerrectoría de Administración, a todos los Jefes de las Oficinas Coadyuvantes, y ahora están de nuevo en el Consejo Universitario.

Hace el anterior recuento con el fin de motivar al Consejo Universitario, en el sentido de que con todo el tiempo que puedan invertir pueda lograrse un sistema salarial muchísimo más acorde con las necesidades actuales y facilite que la Universidad de Costa Rica se maneje bajo su propia organización interna, y que los mecanismos den la agilidad y permitan lograr esos objetivos.

LA ING. LILLIANA OCAMPO explica que hicieron un diagnóstico del Sistema Salarial de la Universidad de Costa Rica, no con el propósito de compararse con otras

instituciones, sino más bien para saber cómo están en lo interno, conocer las distorsiones que a lo largo de la historia se han ido incorporando al sistema y que han incidido en bases de crecimiento vegetativas muy altas, que no se den buenos salarios de contratación inicial, etc.

En primer lugar hará la presentación de las generalidades del sistema salarial, a fin de ubicarse y tener una idea del esquema que va a seguir. Posteriormente se referirá a las distorsiones generales que son aquellas que se han presentado y que son inherentes a todo tipo de funcionario dentro del sistema. Después hablará sobre las distorsiones particulares, las cuales son específicas de algunos grupos profesionales, de áreas o de puestos y que afectan a otros, ya sea en desequilibrios, injusticias, etc. Como último punto expondrá los objetivos que deben cumplirse si se va a reestructurar un sistema salarial.

El sistema salarial de la Universidad de Costa Rica, de acuerdo a su normativa interna, está formado por dos grandes grupos: docentes y administrativos. Sin embargo, por el sistema de administración, se genera un tercer régimen que es el Dirección Superior, al cual se llega por elección o por nombramiento.

En la Dirección Superior se tienen cuatro puestos: Rector, Director del Consejo Universitario, miembros del Consejo y Vicerrectores. La normativa que rige a la Dirección Superior se encuentra en las normas interpretativas de esos puestos.

En cuanto a la distribución salarial relativa, para tener una idea de cómo andan, es el único grupo que es bastante homogéneo. Tanto en monto, número de personas o jornada se mantiene que el grupo del Consejo Universitario es el relativamente más alto, es donde hay más personas. Luego los Vicerrectores y finalmente el Rector.

En el sector docente la normativa se encuentra principalmente en las regulaciones del Régimen Salarial Académico y en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente. Cuentan con cinco categorías: Catedráticos, que tienen condiciones muy particulares en relación con los métodos de cálculo y los beneficios que tienen; los Asociados, los Adjuntos y los Instructores. En Instructores tienen el Instructor Licenciado, Instructor Bachiller e Instructor sin título. Tiene a su vez otro tipo de características que no tiene el último grupo que es el de los interinos. Hay interinos licenciados y bachilleres.

En cuanto a la distribución salarial el comportamiento es un poco diferente. En relación con el monto, los Catedráticos y los Asociados son los que tienen el mayor porcentaje de la planilla en cuanto al monto. Posteriormente, los Instructores y los Interinos, grupos en los cuales se da la mayor concentración. En jornadas el comportamiento es bastante similar. Los Interinos, Instructores y Asociados son la mayoría. El grupo de Adjuntos es bastante reducido en la Institución.

Resumiendo, los docentes pueden dividirlos en tres grupos: Catedráticos, el resto de categorías y los interinos. Este esquema lo mantendrá para exponer otro tipo de situaciones.

En el grupo de interinos la normativa que rige está una parte en el Reglamento de Administración de Salarios, y, otra, en el Reglamento Interno de Trabajo. Aquí nace la escala salarial, conformada por cien categorías, de las cuales se tienen cuarenta y dos asignadas. Los administrativos pueden dividirlos en dos grupos: profesionales y no profesionales. Esto obedece a los conceptos a que se tiene derecho y a otro tipo de beneficios que están presentes. Los no profesionales podrían dividirlos en técnicos, asistenciales y operativos.

En cuanto a la distribución salarial relativa, el comportamiento es un poco más homogéneo. En cuanto al monto, número de funcionarios y jornada, hay una gran concentración en los grupos operativos y asistenciales que son las bases del sector administrativo, donde se encuentra la mayor cantidad de funcionarios. Relativamente, el grupo profesional, por ser las categorías más altas, tienen un monto un poco más alto que el resto de los puestos.

En el grupo de la Dirección Superior se tienen los docentes con tres grupos definidos por características que verán más adelante y los administrativos que también pueden dividirlos en dos grupos.

Respecto del número de conceptos de pagos que se tienen en la Institución, presentan los principales grupos que nacen de la normativa. Básicamente son veinte conceptos de pago, pero hay otros conceptos que se generan de la misma relación laboral, tal como los subsidios, las incapacidades, pagos de vacaciones, entre otros, que hacen que se multiplique el número de conceptos de pagos que tienen que manejar en la planilla. Así tienen el salario base, la anualidad, el escalafón, el fondo consolidado, el fondo disponible para revaloraciones, el incentivo por méritos académicos del sector administrativo, el recargo de funciones, el recargo por elección (Decanos, Directores, etcétera), los complementos salariales, la jornada especial (concepto de los guardas), el tiempo extraordinario, la bonificación, el zonaje, los pasos académicos, la dedicación extraordinaria (aunque ya se derogó, todavía hay gente activo dentro de ese concepto), la remuneración extraordinaria, la dedicación exclusiva, y otros que nacen de resoluciones de los tribunales de justicia que no los tienen en esa normativa pero que se están otorgando.

De los anteriores conceptos, los elementos básicos a los que todos los funcionarios tienen acceso son el salario base, la anualidad y el escalafón.

De condiciones especiales, que en un principio todos podrían tener acceso están la bonificación, el zonaje, el recargo de funciones, el fondo consolidado y el complemento salarial.

De los docentes son exclusivos los pasos académicos y el recargo por elección.

De los Asociados y Catedráticos de tiempo completo, la dedicación extraordinaria.

Del grupo de Licenciados, la dedicación exclusiva y en el caso de los administrativos que el puesto tenga el requisito académico como tal.

Del grupo de administrativos, el tiempo extraordinario, el incentivo salarial por méritos académicos

De los administrativos no profesionales, el fondo disponible de revaloraciones y de los asesores del Rector una remuneración especial.

En cuanto a la distribución de la planilla de los conceptos analizados, se tiene que el salario base conforma aproximadamente el 50 por ciento. Cabe señalar que el salario base lo están conformando en el caso de los docentes, con el salario base de Instructor más el reconocimiento de régimen académico que viene separado, aún en las colillas. En esta presentación lo han unido por cuanto la normativa es clara en el sentido de que el salario base se conforma a partir de los porcentajes indicados. Está sumado en relación al presupuesto que está separado. Anualidad un 27 por ciento, el escalafón un 12 por ciento, la dedicación exclusiva un 4 por ciento y el resto de conceptos suman todos un 7 por ciento. Cuatro conceptos se llevan prácticamente el 90 por ciento de la planilla.

Lo anterior es para ubicarse en forma general dentro del sistema salarial.

En cuanto a las distorsiones, las de tipo general están presentes en los diferentes subsistemas que rigen el sistema. Para poder determinar los porcentajes y las estadísticas que están presentando a lo largo de la charla, fue una dificultad tremenda por cuanto los sistemas automatizados no están preparados para brindar información que permita la toma de decisiones. Tuvieron que hacer muchas conexiones con las diferentes instancias que son un gran apoyo, como el Centro de Informática y la Oficina de Recursos Humanos.

Ponen como ejemplo el caso del profesor Catedrático que es aquel que tiene mayor opción, tanto de conceptos como de complejidad en su cálculo.

El primer nivel son los conceptos, entra un segundo nivel que en el escalafón entran dos conceptos, el salario y los pasos académicos. La anualidad comienzan a ver que aquellos que tuvieran los conceptos máximos a que tenga derecho, entran otros conceptos. Le dan un nivel más porque estos dependen a su vez de otros conceptos y así sucesivamente. De modo que tienen seis niveles para calcular algunos conceptos.

O sea, es un sistema sumamente complejo que los lleva a que los sistemas informáticos sean muy engorrosos y complicados y a un costo muy alto para obtener información de tipo gerencial o para hacer proyecciones, cuánto va a costar un aumento salarial, etc.

En la diversidad que se tiene dentro del sistema salarial puede verse que el caso del Catedrático es muy diferente al caso del Adjunto y empiezan a regir otros elementos, para calcular al salario de un funcionario. En el sector administrativo unos tienen derecho a algunos conceptos que otros no los tienen.

La normativa se encuentra muy dispersa. Encuentran alguna aprobada por el Consejo Universitario, como Reglamentos y Normas; Resoluciones de instancias técnicas o de la Rectoría; interpretaciones que se han dado sobre cómo aplicar los cálculos de alguno de los conceptos. Además, Resoluciones de los Tribunales de Justicia que han llevado a la Institución a pagar ciertos conceptos o formas de cálculo que no están en la normativa propia. De modo que hay una gran dispersión de la normativa para proceder y saber cómo hacer los cálculos, así como entender como tal el sistema salarial. De modo que, como ya lo indicé, el hecho de no tener la información gerencial a mano, dificulta la toma de decisiones.

En cuanto al tipo de reconocimiento que se hace dentro del sistema salarial, el peso relativo de los conceptos, determina que existe un desequilibrio. Si clasifican el concepto, función es aquel reconocimiento que se hace por la actividad sustantiva en la cual se está contratado; mérito es aquel reconocimiento de la Institución por un esfuerzo sobresaliente o una labor extraordinaria, etcétera; mercado, como aquello que se compensa por las distorsiones propias del mercado laboral; lo vegetativo, como aquellos conceptos que se ganan por sí mismos, para los cuales no hay que hacer ningún esfuerzo para obtenerlos, como la anualidad y el escalafón; y, otros, que no calzan en ninguna de las anteriores clasificaciones.

Entonces se tiene que la función alcanza aproximadamente un 53 por ciento de la planilla; lo vegetativo tiene un 39 por ciento, es decir, aquello que está ahí y que la Institución lo otorga por el hecho de estar ahí, tiene un porcentaje bastante alto; el mérito, que es aquel esfuerzo extraordinario, realmente no tiene un peso relativo importante, apenas un 6 por ciento; otros, 1.5 por ciento; y el mercado que en algunas unidades ha habido dificultad por mantener personal altamente calificado e incluso por contratar, un .5 por ciento. O

sea, no se tiene una herramienta importante para mantener personal altamente capacitado o de difícil contratación.

En cuanto a las tasas de crecimiento de los conceptos vegetativos, hay algunas sumamente altas, escalafón y anualidad, que es lo vegetativo. El salario base siempre se ha mantenido con una tasa de crecimiento inferior a la que presentan los conceptos vegetativos. Si se separan en el gasto total, salario, base, escalafón y anualidad, el salario base siempre se mantiene con la tasa de crecimiento inferior. El gasto total un poco más arriba, y, la anualidad y el escalafón, mantienen las tasas de crecimiento más altas.

El escalafón en los años 1991,1992 e inclusive 1993, mantuvo una tasa de crecimiento superior a la de la anualidad. Eso ocurrió porque en 1991 empezaron a regir las regulaciones del régimen salarial académico en el que se aumentaron los topes del escalafón para las categorías docentes y se eliminaron en el caso de los Catedráticos. Otro efecto para que el escalafón esté tan alto, es que en el sector administrativo, aproximadamente en 1999, el promedio de anualidad andaba por los trece años, que más o menos coincide con el tope de los escalafones a que hay derecho en la mayoría de los puestos en ese sector. Por eso el escalafón de va estabilizando y la anualidad continúa teniendo un crecimiento más alto.

El problema de tasas tan altas es el crecimiento acelerado por el efecto multiplicador que presentan los conceptos vegetativos. Al analizar más profundamente la anualidad, se ve que tiene un crecimiento por el costo de la vida, es decir, los aumentos decretados en el salario base. Posteriormente, por el crecimiento vegetativo, es decir, el número de años que van siendo reconocidos conforme se avanza en la Institución, lo que podría llamarse la experiencia. Y un efecto multiplicador que son los otros conceptos que entran en el cálculo de la anualidad

como escalafón, fondo consolidado, recargo por elección, etcétera, que a su vez tiene un crecimiento propio por el costo de la vida y en algunos casos también por lo vegetativo.

Esas tasas de crecimiento tan altas han generado que la anualidad, en el caso de algunos funcionarios, supere el salario base. Por ejemplo, a junio de 1999 más de 700 funcionarios tenían la relación anualidad-salario base superior al 100 por ciento. Se ha ido perdiendo el peso relativo de la función dentro de la remuneración de los funcionarios.

Aunque no tiene que ver con la tasa de crecimiento vegetativa, hace la observación respecto de la anualidad, del efecto que tuvo el adelanto en la anualidad en la alteración del flujo de efectivo. Esa disposición hizo, por ejemplo, que un funcionario que cumpliera anualidad en mayo del 2000, la Institución le reconoce un 3 por ciento más por este año que se le vence en mayo del 2001, para empezar otra anualidad más. Por esta disposición, a partir de enero, se le reconoce o adelante un 1.5 por ciento de anualidad. Eso hace que los meses de enero a abril en realidad esté recibiendo un 4.5 por ciento de anualidad y no el 3 por ciento que debía esperarse hasta mayo. Esta es más que todo una situación discriminatoria por cuanto aquellos funcionarios que cumplen a finales del año, noviembre o diciembre, tengan mayor beneficio que aquellos que cumplen en enero.

El crecimiento de las tasas vegetativas ha llevado a que se produzcan grandes brechas salariales. De ahí que los salarios de contratación de primer ingreso no son lo suficientemente competitivos en algunos campos. Entonces, esas brechas se dan por el efecto de los conceptos vegetativos –se vio que lo vegetativo puede llegar a superar en más del 100 por ciento el salario base-, e incluso el mismo Régimen Académico tiene una relación directa con la antigüedad. Cabe señalar que eso lo había determinado el Dr. Gabriel

Macaya junto con la Máster María Isabel González. También de la relación del Régimen Académico y la antigüedad, por ejemplo, un profesor que con puntaje mínimo pasa de Instructor a Adjunto, por los tres años de servicio obtiene 6 puntos; por las publicaciones, 4 puntos; por el idioma, 1 punto, como condición mínima; por la Licenciatura, 15 puntos; y si tiene 5 años más de antigüedad le da 10 puntos. Eso representó más del 40 por ciento de antigüedad, para ese ascenso.

El interinazgo hace también brechas salariales importantes en relación con el resto de los profesores. Además se presentan brechas importantes en algunos campos, en relación con el mercado laboral y los salarios. Todo esto genera un sistema injusto hacia los nuevos funcionarios.

En cuanto a la distribución de las frecuencias salariales en el sector docente, tiempo completo, hay un sesgo en los rangos hasta de quinientos mil colones. Eso significa que los salarios van de cien mil a doscientos mil colones. Puede verse un sesgo bastante marcado de doscientos a trescientos mil colones. Pueden verse los diferentes rangos salariales, las categorías, y, cómo se avanza hacia los salarios altos conforme avanzan las categorías. Las categorías bajas o los interinos tienen bastante poca opción a los salarios altos.

En cuanto al salario inferior y el salario superior detectado en las condiciones que se eligieron anteriormente, se tienen brechas bastante importantes. Por ejemplo, en los Catedráticos, se encuentra un salario inferior de 379.000.00 colones hasta 1.012.000.00 colones. Estos son salarios de junio de 1999. Esas brechas se mantienen o son más altas. Asociados de 200.000.00 a 600.000.00. Adjuntos de 200.000.00 hasta 436.000.00. Los Instructores de 146.000 a 379.000.00. Y los Interinos de 128.000.00 a 344.000.00.

En los promedios salariales con la mediana -es otra medida estadística-, se

tiene que los Catedráticos andan en 595.000.00, los Asociados en 420.000.00, los Adjuntos en 312.000.00, los Instructores en 263.000.00 y los Interinos en 196.000.00.

En el caso del sector administrativo, tiempo completo, la concentración es bastante diferente. Hay una situación piramidal bastante marcada en el rango de los 200.000.00 colones. También se dan brechas importantes, por ejemplo, en el sector profesional se tienen salarios desde 132.000.00 hasta 720. Los inferiores son salarios de nuevo ingreso, sin anualidades. Los técnicos de 100.000.00 a 343.000.00. Las categorías asistenciales de 89.000.00 a 345.000.00. En los operativos de 78.000.00 a 247.000.00. El promedio está por los 370.00.00 en los profesionales; 227.000.00 en los técnicos; 183.000.00 los asistenciales y 154.000 en los operativos. Promedio general: 207.000.00 en el sector administrativo.

Respecto de la asignación de incentivos, en el proceso de asignación como tal, detectan que no hay parámetros muy claros. En el pasado incluso hubo problemas por cuanto se firmaban contratos sin especificar claramente por qué se adjudicaban ciertos incentivos. Eso hizo que los Recursos interpuestos por los funcionarios hubiera mucha dificultad, para eliminar o disminuir los porcentajes otorgados por algunos incentivos. En el proceso de asignación también hay una escala de participación de las jefaturas. Se ve que no es importante la opinión del jefe inmediato, para ver si se mantiene, se otorga, se disminuye o se aumenta un incentivo. La asignación es prácticamente automática. En el pasado, sobre todo, quien la pedía le daban dedicación exclusiva, incentivo salarial por mérito y casi siempre se otorgan bajo una promesa de cumplimiento y no por resultados. Un compromiso de dedicarse a la Institución en forma completa, plena, extraordinariamente. Recientemente, por problemas presupuestarios, ha habido un

congelamiento en el otorgamiento de esos incentivos, no hay una evaluación del desempeño que permita establecer mejores parámetros para adjudicar, mejorar o que varíen los porcentajes de incentivos y hay una concentración de beneficios en algunas áreas.

En la dedicación exclusiva, las áreas con mayores porcentajes son las de Artes y Letras, Ciencias Sociales, Ciencias Básicas. Después Ingenierías y Sedes Regionales. Inferior la Salud, las oficinas administrativas y otras áreas, un 14 por ciento. En cuanto a la dedicación exclusiva por sector, la mayoría está en el docente con un 86 por ciento del monto pagado en la planilla. Un 14 por ciento corresponde a los administrativos. Cabe señalar que del total de funcionarios, el 64 por ciento de los profesores que podrían tener opción por la dedicación exclusiva, la poseen. Y en el caso de los profesionales del sector administrativo que son los únicos que podrían tener opción por este incentivo, el 45 por ciento goza del beneficio.

Gozan de la dedicación exclusiva en el sector docente: el 40 por ciento son Asociados; 30 por ciento Catedráticos, 22 por ciento Instructores, 8 por ciento Adjuntos y el 1 por ciento funcionarios de la Dirección Superior.

En el sector administrativo la mayoría se encuentra en Profesionales 3 o Profesionales Jefe 1. Los puestos de Profesional 1 y Profesional 2, por Reglamento, no tienen opción a la dedicación exclusiva. Más adelante se verá que se trata de una distorsión particular del grupo de periodistas.

Respecto de la dedicación extraordinaria, el comportamiento es muy similar. En las áreas de Ciencias Básicas, Artes y Letras y Ciencias Sociales se concentra la mayoría del monto de la planilla.

En cuanto a los puestos en que el requisito para este incentivo es ser Asociados o Catedráticos, estos alcanzan el 85 por ciento y los Asociados un 15 por ciento. Del total de Catedráticos un 23 por ciento posee la dedicación extraordinaria y un 3 por ciento del total de Asociados también la poseen.

En la remuneración extraordinaria la mayoría está en el sector docente, un 92 por ciento son docentes y un 8 por ciento administrativo. Del total, el 6 por ciento de los profesores poseen una remuneración extraordinaria y un 7% los administrativos. O sea, no son porcentajes muy altos quienes gozan de estos beneficios.

En el sector docente varía un poco la concentración de beneficios. El área de Ingeniería goza del 45 por ciento de la planilla en cuanto a la remuneración extraordinaria. Sedes Regionales, Ciencias Básicas, Institutos y Centros de Investigación, cada una básicamente con un 10 por ciento. El resto de Sociales 9 por ciento, Salud 8 por ciento y las otras áreas un 9 por ciento.

En los puestos del sector docente con remuneración extraordinaria nuevamente la mayoría son Asociados, un 40 por ciento; los Catedráticos con un 26 por ciento; Adjuntos, 12 por ciento; Instructores 12 por ciento; Interinos, 9 por ciento; Visitantes, 1 por ciento. Se mantiene la proporción en cuanto a la distribución de los incentivos.

En cuanto a los montos que se están otorgando por remuneración extraordinaria, veinticinco mil colones parece ser el que se otorga con mayor frecuencia. Varía según el área, por ejemplo, en Ingeniería van desde doce mil quinientos colones hasta cincuenta mil colones, los montos que se han otorgado por ese concepto. En las oficinas administrativas desde veinticinco mil colones hasta setenta y un mil trescientos sesenta. Cabe señalar que en su mayoría son más bien docentes que se encuentran

ubicados temporalmente a cargo de alguna oficina administrativa. En el sector administrativo la mayoría son profesionales quienes reciben este incentivo, un 12 por ciento Técnicos y un 6 por ciento Asistentes.

En el incentivo salarial por méritos académicos que es propio del sector administrativo, se ha otorgado principalmente por aquellos funcionarios que poseen el grado académico de Licenciatura y el puesto exige un grado inferior. La Maestría un 32 por ciento; Bachiller un 10 por ciento y los diplomados un 2 por ciento.

En forma general, el área de Artes y Letras, en cuanto al monto, es la que posee la mayor concentración de beneficios, un 15 por ciento; Ciencias Sociales, 15 por ciento; Ciencias Básicas, 14 por ciento; Ingenierías, 12 por ciento; Oficinas Administrativas, 11 por ciento, y continúa en disminución en relación al monto.

La simultaneidad de incentivos se refiere a aquellos funcionarios que gozan de dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria y dedicación extraordinaria. Son solamente 10 personas que gozan de tres incentivos simultáneamente. Con Dedicación Exclusiva y Remuneración Extraordinaria, son 130 personas. Dedicación Exclusiva y Dedicación Extraordinaria, del sector docente, serían 54 personas que tienen esa combinación. Y remuneración extraordinaria y dedicación extraordinaria solamente se ubicó 1 caso en la Facultad de Ingeniería.

En el sector administrativo la combinación más frecuente, solamente 11 personas, es la dedicación exclusiva y el incentivo salarial y se tiene la mayor cantidad de personas en la oficina de Divulgación e Información. Esto se debe al grupo de periodistas en lo que luego se va a profundizar un poco más adelante porque gozan de una situación particular.

Esas son las distorsiones de tipo general que están presentes en la mayoría de los grupos que rigen el sistema salarial de la Institución.

Respecto de las distorsiones particulares, se identifican las siguientes.

Uno de los requisitos para el incentivo por mérito del sector administrativo es tener jornada de tiempo completo. El hecho de que una persona con Licenciatura esté medio tiempo, si el puesto no lo exige, no minimiza el mérito.

Por otra parte, el resultado de la evaluación del desempeño no es vinculante. En el pasado si era, pero por Recursos interpuestos por algunos funcionarios se consideró que no era importante el resultado y se otorga indistintamente si la persona tuvo o no un buen desempeño. Su otorgamiento se ha detenido recientemente por los problemas presupuestarios. Se le actualiza a quien lo obtuvo. Si se suspendió por ascenso en un puesto y el requisito era el título que se tenía y luego sacó un título, en ese caso sí se da. A veces no motiva el ascenso, este es un caso muy particular, porque la escala salarial en el sector administrativo no es suficientemente amplia. Cuando hay un cambio de requisitos si la persona tiene el incentivo salarial, más bien se desmotiva si asciende porque se le reduce. Por ejemplo, el requisito académico en el Profesional 2 es de Bachiller y en el de Bachiller 3 de Licenciatura, cinco de antigüedad, el salario base a junio de 1999, es de 146.000.00 para el Profesional 2, y 160.000.00 para el Profesional 3; más anualidad, escalafón; el incentivo que tiene el Profesional 2, al ascender a Profesional 3, se le disminuye, elimina o suspende, lo que hace que su salario se le disminuya en 10.000.00 al ascender por la suspensión del incentivo. Eso básicamente por la diferencia de los salarios base. Es un efecto inmediato, pues en el tiempo vuelve a subir; pero no motiva el ascenso en algunos casos.

Encontraron algunos casos de profesionales que se les mantiene el incentivo aunque sea igual al requisito académico por cuanto en algún momento se produjo una reestructuración del sistema salarial en 1987 y se acordó mantenerse los, aún cuando ascendieran, aspirando a una carrera profesional. Esto causa un poco de desequilibrio e injusticia en relación con otros funcionarios.

La mayoría de los Periodistas se encuentra en las plazas de Profesional 1 y Profesional 2, en las cuales el requisito es el Bachillerato. No obstante, en la dedicación exclusiva se les otorga independientemente el grado académico que ostenten, con base en una resolución de los Tribunales Superiores de Trabajo, lo que hace que en la Institución, por una resolución externa, se creen beneficios en exceso para algunos grupos en relación a otros. En este caso se ubicaron 11 funcionarios, los cuales representan el 8 por ciento del monto pagado en planilla por dedicación exclusiva dentro del sector.

Los Profesionales en Ciencias Médicas del sector administrativo, también por resoluciones o Recursos interpuestos ante los tribunales de justicia, han ido obteniendo una serie de beneficios que solo ellos tienen dentro del sistema. Lograron que les pagaran la carrera administrativa, la carrera hospitalaria y la dedicación exclusiva. En todos ellos se calcula el salario base, más escalafón, la antigüedad médica y la anualidad por un 11 por ciento. Es decir, tienen un 33 por ciento de unos incentivos que hacen pensar si son aplicables o no. Por ejemplo, la carrera hospitalaria, pero la Institución no tiene hospital. Son incentivos que se otorgan en la Caja Costarricense de Seguro Social, para aquellos profesionales ubicados en los hospitales. En la Caja son excluyentes. Cabe señalar que en la Institución, por la forma en que presentaron los Recursos, ellos cuentan con todos los incentivos aún cuando fueron creados en forma excluyente. Entonces, ni siquiera los

miembros de la Caja tienen los incentivos que tienen los profesionales ubicados en el sector administrativo de la Universidad.

En cuanto a la antigüedad médica, ellos también se acogieron a la ley de los profesionales en ciencias médicas y obtuvieron que les pagaran un 5.5 por ciento del salario base, cuando la mayoría está en un 3 por ciento. Entonces, la parte vegetativa de ellos tiene la mayor tasa de crecimiento que la del resto de los funcionarios. Y algunos, a su vez, por la forma en que han ido ganando los Recursos, gozan de la antigüedad médica más el 3 por ciento de la Universidad por anualidad, por lo tanto, tienen un 8.5 por ciento de antigüedad.

De modo que su conformación salarial es mixta. Conceptos propios del sistema salarial de la Universidad, más todos los demás que han ido obteniendo gracias a los Recursos interpuestos. A su vez el cálculo no es nada simple, lo cual ha ido produciendo que incluso los salarios de esas personas tengan que calcularlos a pie, en la Oficina de Recursos Humanos, debido a la complejidad del cálculo.

Mientras los demás tienen que la función es aproximadamente un 50 por ciento, en el caso de este grupo se tiene que el 46 por ciento, porcentaje más alto, más bien lo tienen los conceptos vegetativos y la función pasa a un segundo plano con un 38 por ciento. El mérito si aparece alto, un 16 por ciento, y el resto es parecido a la distribución de todos los demás.

En el caso de los Catedráticos, se aprobaron unas regulaciones del Régimen Salarial Académico en 1991, se eliminó el tope de los escalafones para este grupo particular. Eso hizo que el escalafón se convirtiera en una segunda anualidad para este grupo de profesionales. Antes de 1991 se tenía un tope de un 6 por ciento para el Bachiller; 6 por ciento para el Instructor; 8.7 por ciento para el Adjunto; 27 para el

Asociado y un 25 por ciento para el Catedrático. Después de 1991 se variaron los toques ligeramente. El Adjunto pasó de 8.7 a 9 por ciento; el Asociado del 27 al 30; mientras que en el Catedrático pasó del 25 por ciento a no tener tope. De modo que se convierte en una segunda anualidad porque no se requiere ningún otro tipo de esfuerzo para su obtención.

En cuanto a los pasos académicos, son los pasos intermedios por los méritos acumulados en su categoría. Podría pensarse que son pasos para llegar a una categoría más alta. Al ascender el profesor de categoría, el sobresueldo correspondiente queda incluida automáticamente en el salario base la nueva categoría. Bajo esa definición, en el caso de los Catedráticos las regulaciones indican que se suman a la base. Al sumarse, se complican los cálculos porque al sumar a la base los pasos académicos hacen que la tasa de crecimiento vegetativo y el cálculo se compliquen tremendamente. Al decir que se suman a la base, con la tabla de pasos académicos se tiene que los Catedráticos tienen opción hasta cinco pasos. Al sumar esos porcentajes a la base, en el fondo lo que se hace es crear cinco categorías más de Catedráticos, porque para todos los efectos el cálculo siempre va a sumar los pasos académicos a la base. Tanto, que la dedicación exclusiva es un 30 por ciento del salario base. En el caso de los Catedráticos para aquellos que tienen cinco pasos, alcanza un 36 por ciento del salario base.

La Dirección Académica se refiere a aquellos puestos de Decanos, Directores de Escuela, de Instituto, en los cuales se paga un recargo de funciones por la categoría que ostente el profesor. Se determina un desequilibrio salarial en cuanto a que se generan brechas en el caso de los profesores que asumen esos puestos quienes no tienen una categoría alta dentro del sistema. Entonces la frecuencia salarial se convierte en una pirámide. El promedio es de 500 a 600 mil, pero se tienen

variaciones importantes dependiendo de la condición particular de cada profesor, a diferencia del sector administrativo en el cual, quien asume un puesto de jefatura, la base es igual a su similar.

En el caso de las Jefaturas de Oficinas Administrativas, aquellos docentes que pasan a asumir alguna, el Reglamento dice que es un 20 por ciento de recargo, es decir, se les asimila a Director de Escuela, no obstante han encontrado situaciones un poco particulares y se tienen variaciones importantes. Por ejemplo, si se mantiene como docente el funcionario docente que pasa a una oficina administrativa, se encuentran salarios mínimos desde 238.000.00 hasta 858.000.00. Mientras que si se pasa como administrativo, se tiene de 343.000.00 a 981.000.00.

O sea que hay variaciones importantes que han permitido variadas interpretaciones de las normas. Cuando se aprobaron las regulaciones del Régimen Académico no se dijo nada sobre cómo se iban a manejar los pasos académicos. En las normas interpretativas de los puestos de la Administración Superior se indica cómo se deben manejar los escalafones y otros conceptos que tiene el profesor cuando asume estos puestos. Pero al no haberlo indicado en las regulaciones del Régimen Académico, quedó a criterio de las oficinas técnicas el manejo de esos pagos. Por tanto, desde 1994 se estableció que se reconocen sobre el salario base de su categoría y se activaron como tales. A partir de 1998, en el caso de los Catedráticos se reconocen con el cálculo de la anualidad. En el caso de la Dedicación Extraordinaria, antes de 1999, todo aquel funcionario que llegaba a la Dirección Superior si gozaba de la Dedicación Extraordinaria, la dejaba suspendida.

Se tienen entonces los conceptos como tales y los cálculos de los conceptos en función del salario base de la Administración Superior y otros que entran no en función del salario base, sino del

salario base de su categoría en Régimen Académico. Se tiene entonces una mezcla de sistemas y eso es lo que llaman distorsiones generales y distorsiones particulares.

Agrega que finalmente presentará lo que ellos consideran que deben ser los objetivos que deben tenerse presentes al tratar de reformar un sistema salarial.

Debe incrementarse la valoración de la función. Es decir, rescatar que se retribuya en un porcentaje importante por aquello sustantivo por lo que se está contratado.

Que se puedan reducir las tasas de crecimiento en el futuro vegetativo, para tener un control de las finanzas y poder a su vez ir trasladando recursos a la función. Cabe señalar que desde que se aprobaron las regulaciones de régimen salarial académico se establecieron ciertos topes para las bases de los funcionarios docentes, las cuales no se han alcanzado por problemas presupuestarios.

Que los incentivos se otorguen por logros específicos, que se motive el desempeño, la eficiencia y el esfuerzo. Que eso sea lo que se reconozca y no en una forma automática.

Que se cree el mecanismo para contrarrestar las distorsiones del mercado laboral. Es decir que la Administración tenga una herramienta para poder retener a personal altamente calificado o en algunas áreas en que el mercado laboral es altamente competitivo que les permita que la oferta o la demanda también puedan tener la herramienta para mantener a ese personal.

Que hasta donde sea posible en el futuro se puedan eliminar las distorsiones particulares que han incidido en el crecimiento de esas tasas vegetativas y que se puede simplificar el sistema. Es decir, que no sólo se ahorre en el procesamiento

de los datos sino que tengan mejores herramientas para tener un sistema de información gerencial para toma de decisiones que permita simular cuánto es el impacto de un aumento salarial, cuánto pueden aumentar las bases, cuánto pueden aumentar los méritos, etcétera. Lo ideal sería que todo fuera sobre el salario base; pero a futuro porque hay derechos adquiridos de los funcionarios actuales en el sistema y eso no lo pueden variar y hay que respetarlo ; pero si deben tratar de reformar este sistema salarial para sanear las finanzas y que sea más equitativa la retribución de los diferentes funcionarios.

LA DRA. SUSANA TREJOS manifiesta su felicitación y agradece a la Ing. Lilliana Ocampo tan excelente presentación.

EL DR. CLAUDIO SOTO manifiesta que no sabe si hay distorsiones al hacer la repartición en uno de los cuadros por méritos, simplemente el que es vegetativo y el que es por la función. Algunas de las bases ya en las categorías docentes involucró mérito, aunque no son clasificados así porque al subir a Catedrático o Asociado, lo asume la base de su nueva categoría y en la repartición queda fuera del mérito. Esa es una distorsión que podría apuntarse.

Una de las propuestas para la reunión del próximo lunes de la Comisión de Reglamentos, es reducir los puntos automáticos, que se adquieren año a año, en un cincuenta por ciento. Se refiere a los dos puntos que se van ganando cada año por estar en la Institución y que aparecen en Régimen Académico. Es vegetativo. La propuesta es reducirlos a uno.

EL DR. GABRIEL MACAYA manifiesta que insistiendo un poco también en las clasificaciones de los diferentes elementos, pusieron el fondo consolidado en otros y él cree que es parte del vegetativo, porque es

el vegetativo consolidado en la categoría anterior. Como no sigue aumentando deja de serlo; pero es un producto vegetativo. Le parece importante hacer el cambio porque en el sector administrativo no hay fondo consolidado.

LA ING. LILLIANA OCAMPO explica que hasta 1987 hubo fondo consolidado, luego ya no más.

EL DR. GABRIEL MACAYA indica que esa es la demostración de que el fondo consolidado es un crecimiento vegetativo puro, debería sumarse.

LA ING. LILLIANA OCAMPO manifiesta que ahí sí vale la pena saber hasta qué punto el fondo consolidado en el sector administrativo no se maneja igual que en el sector docente. En el sector docente los escalafones que se ganan al ascender pasan a un fondo consolidado porque se ganaron en una categoría inferior. En el sector administrativo, cuando se varió la norma, se dijo que los escalafones se arrastran sin haberse ganado en el puesto. Entonces automáticamente se le eleva mucho ese porcentaje porque ya no hay fondo consolidado. Otro aspecto importante es la diferencia en el manejo del escalafón entre los dos sectores.

EL DR. GABRIEL MACAYA recuerda que habían discutido un estudio sobre el sustento de cada uno de los conceptos. Muchas veces como se olvida el por qué se creó cada uno de ellos. Por ejemplo, no sabe si alguien recuerda, si está bien documentado, de dónde viene la anualidad. ¿Cuál es la justificación técnica de ella y cuándo se introduce en la Universidad de Costa Rica?

LA ING. LILLIANA OCAMPO responde que la anualidad comenzó como pago de

quinquenios, no como la manejan ahora. Al inicio no existía el otorgamiento de la anualidad en la Universidad. No recuerda en qué año, pero después se creó el concepto de quinquenios. Posteriormente, en algún momento, se eliminaran los quinquenios y se pasaron a anualidad. De hecho, al principio el sector administrativo no tenía derecho ni a los quinquenios, fue después que se otorgaron.

EL DR. GABRIEL MACAYA indica que no se trata del mecanismo, sino de la justificación de por qué se da la anualidad o el quinquenio.

LA ING. LILLIANA OCAMPO indica que se hablaba de un reconocimiento por los años de experiencia, y el Dr. Gabriel Macaya se refiere precisamente a la anualidad como un primer ajuste por costo de vida.

LA DRA. SUSANA TREJOS pregunta por qué no se les da a los pensionados ese 3 por ciento anual.

EL DR. GABRIEL MACAYA explica que porque era algo institucional y los pensionados pasan a otra instancia.

LA DRA. SUSANA TREJOS indica que si se sumara al aumento salarial negociado cada año ese tres por ciento, entonces sí se les pagaría a los pensionados porque a estos se les pagan los aumentos salariales.

EL DR. CLAUDIO SOTO manifiesta que saldrían perjudicados los activos.

EL DR. GABRIEL MACAYA sugiere que en el esfuerzo para redondearlo haya un elemento respecto a cuál es esa justificación técnica o política; o bien la ausencia de ella. Por ejemplo, el cambio en 1987 en el fondo consolidado de

administrativos y docentes no tiene estudio técnico. Simplemente aparece y se toma la decisión. Nadie sabe, esa acción no está documentada, ni justificada. Le parece que faltaría un poco hacer esas puntualizaciones, ya que el trabajo es tan completo -que nunca lo van a terminar porque siempre va a haber algún elemento nuevo que surja-, pero en diferentes ediciones que vayan haciéndose le parece importante que esas justificaciones técnicas a cada uno de los elementos vaya siendo revisada, porque se crean, podría decirse, ciertas mitologías o cierto folclor dentro de la Universidad y todos dan por un hecho ciertas cosas. Piensa que como institución académica no puede funcionar con esas mitologías, con ese folclor, sino ver realmente, si van a cambiar, abolir o modificar algo, que estén absolutamente concientes de qué sentido tiene también en lo histórico, lo que están haciendo. Que no es una decisión, como han ocurrido algunas o muchas-, decisiones coyunturales arbitrarias, cuyo efecto, a largo plazo, se vuelve inmanejable y no hay un sustento técnico que les permita entenderlas.

LA ING. LILLIANA OCAMPO agrega que de hecho en el escalafón encuentran dificultad para ver cómo nació –y no está ni en la Convención Colectiva-. Eso permite que algunos conceptos sean más fáciles que otros de variar. La Convención en alguna medida interfiere, para facilitar ciertos cambios; pero si hicieron un esfuerzo de buscar en las actas del Consejo porque en la Oficina de Recursos Humanos tampoco está toda la documentación. Como dice el señor Rector, mucho se ha hecho de acuerdo a la práctica y no encontraron la documentación, el sustento legal, normativo, legislativo que les indique cómo nacieron ciertas cosas, con qué características, con estos parámetros y para cumplir tal propósito.

EL DR. GABRIEL MACAYA se pregunta ¿qué sentido tiene el escalafón

que se convierte en una segunda anualidad?, de características muy particulares, pero es así. El escalafón, inicialmente, era mérito y había una evaluación. Y, de nuevo, se pierde, se desaparece y se vuelve automático, otra anualidad.

LA LICDA. CATALINA DEVANDAS expresa su felicitación por la excelente presentación, por su claridad a pesar de la gran cantidad de información. En realidad necesita un poco más de tiempo para poder assimilar todo eso porque es de una complejidad extrema. Piensa que la Universidad tiene que hacer algo ya, urgentemente, para cambiar ese sistema tan complejo. Sale más caro ese cálculo, esa inversión, que tener un mejor sistema salarial con uno o dos reconocimientos adicionales y no ese enjambre tan complicado.

En relación con la distribución por tipo de reconocimiento para todos, es decir, para la planilla general, pregunta si esos datos también podrían desagregarse en lo que es administrativos y docentes.

Agradece el trabajo y los felicita porque es muy bueno.

LA ING. LILLIANA OCAMPO manifiesta que en realidad los tienen separados, son ligeros los porcentajes que varían.

EL MAGÍSTER OSCAR MENA también los felicita por tan excelente trabajo. Agrega algunos aspectos que como decía el señor Rector, ese trabajo es de nunca terminar. El impacto de los pensionados en las finanzas de la Universidad que tiende a ser “beneficioso”. Y lo otro es que sería importante incluir dentro de la integralidad los salarios por otras fuentes de ingresos que son FUNDEVI y Posgrados que en algún momento se

tienen y que si lo ven desde el punto de vista del sistema de planificación salarial universitaria, sería muy interesante conocer esos datos.

EL LIC. MARLON MORALES los felicita y agrega que es bastante importante el trabajo presentado porque orienta para la toma de decisiones. Le interesan las recomendaciones. Desde luego que simplificar el sistema salarial es fundamental. Pueden darse cuenta del esfuerzo que ha hecho la Oficina de Recursos Humanos al manejar este tipo de sistema, especialmente cuando se piden reajustes salariales en medio de ese cardumen. Es bien complejo. Es necesario eliminar algunas distorsiones particulares y replantearse todo el sistema salarial porque en su criterio, así como fue expuesto, refleja una cultura organizacional y en consecuencia fundamenta una orientación motivadora. Con el aspecto de la función y el vegetativo, lo que se está creando es un conformismo, es decir, que las personas reciben el salario sólo por permanecer en su puesto. En estos momentos históricos eso ya no tiene razón de ser. Más bien es un riesgo.

En consecuencia, es necesario cambiar ese sistema salarial, de modo que sea coherente con una nueva cultura organizacional y también con una nueva orientación motivadora. Que se premie el mérito, el desempeño, el logro, los resultados, entre otros, y no por la antigüedad, por sentarse a calentar el campo y hacer que se trabaja. O por argollarías, amiguismos, etcétera, lo cual es muy perjudicial para la Universidad, y si quieren darle sostenibilidad y desarrollo a esta Institución que todos quieren, evidentemente este trabajo constituye un insumo para esa tarea.

Le viene al pensamiento también la necesidad de la concertación. A la hora de exponer lo de los administrativos y de los docentes, se ve que hay ciertos sectores

docentes que reciben una gran cantidad de presupuesto mediante su salarios, e igualmente los administrativos en los grupos operativos. Entonces entiende un poco la dinámica del movimiento sindical y el asunto de lo que se llama la patronal. El punto es que frente a ese derrotero de cambiar la cultura, el régimen salarial y la motivación organizacional se requiere una concertación, de tal manera que todos los universitarios, administrativos, docentes y estudiantes, estos como usuarios, tienen que conocer el costo del servicio que se les brinda y también tendrán que decir algo con respecto a esta realidad. Si se hace unilateralmente se camina por la cultura organizacional autócrata, de imposición, creyendo que así se podría ganar. Pero a veces la imposición lo que genera es más bien conflicto y se pierde la oportunidad de crear realmente una alternativa consensuada y en beneficio de la Institución.

LA DRA. SUSANA TREJOS se refiere a los seis criterios, a aquel arbolito que se iba haciendo y quisiera que le dieran solo un ejemplo de ese recorrido del Catedrático.

LA ING. LILLIANA CAMPOS explica que están el fondo consolidado, la anualidad, los pasos académicos, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria, recargo por elección, bonificación, zonaje, remuneración especial y complementos salariales. En el escalafón entraría en su cálculo el salario base y los pasos académicos. En el caso de los Catedráticos los pasos se suman a la base. En el caso de la anualidad, los conceptos que entran en su cálculo, son salario base, escalafón, fondo consolidado, los pasos académicos, dedicación extraordinaria cuando se posea, y recargo por elección. Los pasos académicos sobre el salario base, la dedicación exclusiva sobre el salario base más los pasos académicos. La remuneración extraordinaria no porque normalmente es un monto fijo que se

establece, quien la posea entraría el salario base, escalafón y los pasos académicos. Si se posee un recargo por elección entraría también el salario base, el escalafón y los pasos académicos. Aquellos que gozan de bonificación entraría el salario base más los pasos académicos. En forma similar para el zonaje entraría el salario base y los pasos académicos. Esas son condiciones más particulares.

Se entraría en un tercer nivel en el cual los pasos académicos a su vez dependen del salario base. En el caso del escalafón entraría el salario base y nuevamente los pasos académicos. En los pasos académicos el salario base. En la dedicación extraordinaria entraría de nuevo el salario base, el escalafón y los pasos académicos. En la porción de recargo de elección que entra en el cálculo de anualidad ya estaba en función del salario, escalafón y los pasos académicos. A su vez, estos pasos académicos están en función del salario base. El escalafón vuelve estar entre el salario base y pasos académicos. Y, finalmente, aquellos que todavía tenían los pasos académicos un último nivel en salario base.

LA DRA. SUSANA TREJOS indica que en efecto el efecto multiplicador es muy grande.

LA MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ pregunta cómo definir un sistema salarial, para saber si dentro de ese sistema se puede incluir a personas que ya están pensionadas o personas que trabajan puntualmente en un programa de posgrado con financiamiento complementario y que imparten un curso específico.

LA ING. LILLIANA OCAMPO explica que dentro de esa perspectiva ellos hicieron el análisis para aquellos funcionarios activos, estarían dejando por fuera los pensionados. Y no hicieron el análisis de los

complementos salariales con fondos externos que sería el caso de las maestrías autofinanciadas, sino únicamente por la relación laboral ordinaria.

EL MASTER JUAN MANUEL AGÜERO indica que un sistema que se está cambiando en este momento es el pago por servicios profesionales en las Maestrías. En esto la Universidad está en un proceso de acomodo.

LA MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ señala que quizás estos aspectos no entrarían dentro de un sistema salarial, porque son esporádicos, no son nombramientos regulares.

LA ING. LILLIANA OCAMPO expresa que lo que debe haber es un equilibrio en la forma de la retribución, en lo cual entiende que el Consejo Universitario ha estado tratando de establecer normativa para establecer topes personales en ese tipo de remuneración.

LA MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ manifiesta que siempre ha escuchado que hay mucha diferencia salarial entre el sector administrativo y el docente. Sin embargo, durante la exposición, no ha logrado percibir eso con claridad.

LA ING. LILLIANA OCAMPO explica que el promedio salarial del sector administrativo está en un poquito más de doscientos mil. En el sector docente anda alrededor de los quinientos mil. Está casi al doble, pero en el sector administrativo hay mucho grupo operativo asistencial, que son no profesionales. En el sector docente todos son profesionales. Para eso habría que comparar profesionales docentes con profesionales administrativos. De acuerdo a las estadísticas, a nivel general en el sector docente a tiempo completo, el promedio

general anda por 378.372. En el sector administrativo, tiempo completo, que tendrían que comparar con el grupo profesional, el promedio anda en los 370.000. Muy parecidos. No sería justo comparar con los operativos y asistenciales que son no profesionales.

LA MAGISTRA OLIMPIA LÓPEZ da las gracias por la explicación y a la vez hace un reconocimiento por tan excelente diagnóstico para la toma de decisiones.

EL LIC. DONATO GUTIÉRREZ manifiesta que hay algunos aspectos adicionales que no están en la presentación, como por ejemplo las medidas específicas para lograr esos objetivos. La idea era que como este es un asunto no sólo técnico, sino también es político, se desarrollara eso en otro tipo de grupo y aportar ellos los elementos que tienen en cuanto a medidas concretas. O sea que la presentación no son sólo los objetivos, porque también tienen un poquito de medidas específicas que se podrían implementar en una reforma. Además, paralelamente a este trabajo, se hizo un primer aporte en cuanto a análisis jurídico. Obviamente, cualquier decisión final que tenga respaldo político y la habilidad técnica va a tener que pasar a la Oficina Jurídica. En forma preliminar hicieron ellos un poco de valoración de posibilidades, de qué cosas pueden o no ser cambiadas, y a qué grupos si se puede y no se puede. Por ahí hay un aporte en esa materia. El documento por escrito es mucho más amplio y tiene muchos más elementos.

Independientemente de los aspectos de detalle, les ha parecido y han vendido la idea desde hace bastante tiempo, que el sistema sobrevalora la antigüedad. Eso lo consideran como una distorsión sumamente importante. El desempeño de la función prácticamente no se considera, e incluso hace que se debilite la autoridad en los diferentes puestos de dirección. El mercado

ha mantenido una línea por años, es parte de la cultura del sistema salarial de la Institución, pero eso ha repercutido en el debilitamiento de algunas áreas, en el sentido de que todos tienen que ganar exactamente igual en cuanto a los salarios base, y la presión del mercado, por decirlo así, en áreas como Informática, hace que a muchos de los profesionales no les interese trabajar para la Universidad y entonces se tienen Facultades en las cuales casi todo el personal es de un cuarto de tiempo. Y decirles que trabajen a tiempo completo y se dediquen a la docencia, es una ofensa. Eso no puede ser. El sistema salarial no permite tomar en cuenta ni siquiera en lo administrativo, por decirlo así, si Bibliotecología está un poco menos remunerado que Informática, pues el sistema dice que un Licenciado en Bibliotecología gana igual que un Informático. Eso dice el sistema salarial y no responde a una realidad.

De modo que sumados todos esos elementos les han confirmado la fuerza e incluso el respaldo técnico, para decir que nuestro sistema salarial de la Universidad de Costa Rica ocupa ya un replanteamiento total. En algunos casos en que por asuntos legales se pueda sólo hacia delante, pues esta decisión si se hubiese tomado hace diez años, ya se estarían obteniendo los beneficios; pero si se esperan otros diez para hacerlo, nunca se van a obtener esos beneficios.

EL SR. ALONSO BRENES se une a la felicitación por la presentación y agrega que realmente le alegra que ya hay indicios de asumir con valentía este problema de la forma en que se manejan los salarios en la Universidad de Costa Rica. Es importante, al hacer este tipo de análisis, recalcar y profundizar en lo que manifestó el señor Rector: la función histórica de cada uno de los rubros que integran este sistema, por su naturaleza. ¿Por qué es que están ahí y a qué momento histórico obedecen? También es necesario pensar en la función tanto de

los administrativos como la de los docentes, pues considera que en esos dos ámbitos, para mal de la Universidad, se ha desvirtuado muchas veces lo que es la labor de los administrativos y los docentes. Los estudiantes lo sienten directamente todos los días en la atención que se les brinda en una oficina, hasta en la calidad de las lecciones que reciben. Es muy duro porque se está hablando de un cambio cultural dentro de la Universidad de Costa Rica y no se trata de decir que hay que bajar los salarios de todo el mundo, sino crear un concepto de justicia en el sentido de que la persona que cobra mes a mes el salario de verdad se lo gane. Y no que sea por beneficios que se podrían poner en tela de juicio. Es un trabajo bastante duro y espera que no se quede en esta presentación, sino que se reciba el apoyo de toda la Institución, para lograr, efectivamente, implementar este cambio que es necesario desde hace mucho tiempo.

EL LIC. CARLOS GARCIA reitera algunos aspectos de interés, que tal vez han sido indicados, pero es importante por el enfoque final que deben darle a la presentación. En primer lugar, es válido que la estructura salarial de la Universidad es el conjunto de muchísimos años, de muchas decisiones, con algunas particularidades, unos grupos de poder o no poder, legislación, etcétera, y por tal motivo se ha perdido un poco la connotación y el concepto que le dio origen.

Recuerda cuando estaba aquí, que el interés de la anualidad era reconocer, en cada año del servicio del trabajador, el arraigo en la Institución. El escalafón era el arraigo de servicio en cada puesto, pues había personas que estuvieran toda la vida en un puesto. Podría ser que un buen profesional no se requiere que sea jefe, sino que se quede como tal y podría ser estimulado. Pero son conceptos que se han perdido con la distorsión de la inflación en el tiempo. Y así por el estilo los demás, los fondos consolidados que fueron estructuras

del pasado, como para que se terminaran, etcétera.

Lo que hoy es muy importante es la estructura que el esquema salarial requiere para la Universidad en el futuro. No perder de vista qué es lo que se quiere para el futuro de la Universidad de Costa Rica. Piensan que es muy importante que se tome en cuenta la función y el mercado, porque debe recordarse que el objetivo fundamental de una estructura salarial es retribuir a los funcionarios para atraerlos a la Institución, y, luego, mantenerlos que es bien importante.

Piensa que en la Universidad se han perdido esas dos grandes capacidades del objetivo de una estructura salarial. Está costando captar el recurso humano que se quiere para la Institución, y otro, mantenerlo, más con la competencia tan abierta que hoy en día hay. De modo que se están llevando profesores muy valiosos, con mucha experiencia y funcionarios valiosos hacia otros lugares por la distorsión de la escala salarial. Por eso es que esos grandes objetivos de la escala son muy importantes.

Finalmente, agrega dos aspectos más. La idea de asesoría de ellos en los entes de toma de decisiones, es de recomendar la posibilidad de que estudien y se pueda conformar un equipo de trabajo, como el Consejo Universitario mejor lo conciba, para involucrar los diferentes sectores porque es importante que en la Universidad participen todos los sectores. La idea es que no quede esto como un documento más, sino que se pueda lograr el cumplimiento del objetivo de modificar la estructura salarial de la Universidad.

Están remitiendo a la señora Directora del Consejo Universitario el documento con el informe completo, en detalle, de lo que hoy han presentado, sobre los diferentes alcances, para que esté al alcance de los señores miembros del Consejo

Universitario, para su consulta particular, porque el tema es realmente grande, el documento es voluminoso. Piensa que les va a servir de mucho soporte para la decisión que a bien tengan tomar.

EL DR. WILLIAM BRENES explica que ya están conformando una Comisión Especial en la cual van a integrar funcionarios de la Contraloría de la Universidad.

EL LIC. CARLOS GARCÍA manifiesta que ellos están en la mejor disposición de continuar asesorando a las comisiones o equipos de trabajo que el Consejo Universitario tenga a bien designar, en cuanto a los efectos proyectivos, como los diferentes rangos, de modo que se puedan conocer también las incidencias legales, financieras, presupuestarias de cualquier resolución que tome el Consejo Universitario.

LA DRA. SUSANA TREJOS agradece al Lic. Carlos García, al Lic. Donato Gutiérrez, al M.Sc. Juan Manuel Agüero y a la Ing. Lilliana Ocampo la excelente presentación que, como lo indicó el Dr. William Brenes, estaban esperándola, para hacer la propuesta de conformación de la Comisión Especial, con el fin de entrar como Consejo Universitario a considerar las posibilidades de resolución del problema y de simplificación de los diferentes regímenes salariales de la Institución.

A las doce horas y cincuenta y siete minutos se retiran los señores visitantes.

A las trece horas se levanta la sesión.

Dra. Susana Trejos Marín
Directora
Consejo Universitario