

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
CONSEJO UNIVERSITARIO**

**ACTA DE LA SESIÓN N° 4699**

CELEBRADA EL MARTES 26 DE FEBRERO DE 2002

APROBADA EN LA SESIÓN 4703 DEL MARTES 12 DE MARZO DE 2002



---

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>ARTÍCULO</b>	<b>PÁGINA</b>
1. <u>APROBACIÓN DE ACTAS</u> Sesiones 4695 y 4696 .....	2
2. <u>AGENDA</u> Modificación .....	3
3. <u>GASTOS DE VIAJE</u> Ratificación de solicitudes .....	3
4. <u>INFORMES DEL RECTOR</u> .....	5
5. <u>INFORMES DE DIRECCIÓN</u> .....	17
6. <u>ESTATUTO ORGÁNICO</u> Corrección del texto del artículo 80, inciso a) .....	32
7. <u>DEDICACIÓN EXCLUSIVA</u> Reforma a las normas que regulan este régimen. Análisis .....	35

---

Acta de la Sesión Ordinaria N° 4699, celebrada por el Consejo Universitario el día martes 26 de febrero de dos mil dos.

Asisten los siguientes miembros: Dr. Claudio Soto Vargas, Director, Área de Ciencias Básicas; Dr. Gabriel Macaya Trejos, Rector; Dra. Olimpia López Avendaño, Área de Ciencias Sociales; Dr. Manuel Zeledón Grau, Área de Ingeniería; M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil, Área de la Salud; Dr. Víctor Ml. Sánchez, Área de Artes y Letras; M.Sc. Margarita Meseguer Quesada, Sedes Regionales, Lic. Marlon Morales Chaves, Sector Administrativo; Sr. Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Sector Estudiantil y Magíster Oscar Mena, Representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas con treinta y cinco minutos, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dra. Olimpia López, Sr. José Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Jollyanna Malavasi y Dr. Claudio Soto.

### ARTÍCULO 1

**El señor Director del Consejo Universitario somete a conocimiento del plenario, para su aprobación las actas de las sesiones N° 4695 y 4696.**

**En discusión el acta de la sesión N° 4695.**

Se producen algunos comentarios sobre correcciones de forma que los señores miembros del Consejo Universitario aportan para su incorporación en el documento final.

El señor Director somete a votación el acta de la sesión N° 4695 y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dra. Olimpia

López, Dr. Manuel Zeledón, Sr. José Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, M.Sc. Jollyanna Malavasi y Dr. Claudio Soto.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Ausente en el momento de la votación el señor Rector, Dr. Gabriel Macaya.

**Aprueba el acta.**

\*\*\*\*

**En discusión el acta de la sesión N° 4696.**

Se producen algunos comentarios sobre correcciones de forma que los señores miembros del Consejo Universitario aportan, para su incorporación en el documento final.

El señor Director somete a votación el acta de la sesión N° 4696 y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dra. Olimpia López, Dr. Manuel Zeledón, Sr. José Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, M.Sc. Jollyanna Malavasi y Dr. Claudio Soto.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Ausente en el momento de la votación el señor Rector, Dr. Gabriel Macaya.

**Por lo tanto, El Consejo Universitario APRUEBA, con modificaciones de forma las actas de las sesiones 4695 y 4696.**

**ARTICULO 2**

El señor Director del Consejo Universitario presenta al plenario una modificación en el orden de la agenda de la presente sesión, para conocer el punto cuarto de la agenda.

El señor Director presenta una alteración en el orden de la agenda de la presente sesión, para conocer el punto 4 de la agenda correspondiente a Comisión de Política Académica, ratificación de solicitudes de apoyo.

Somete a votación la modificación en el orden de la agenda y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dra. Olimpia López, Dr. Manuel Zeledón, Sr. José Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, M.Sc. Jollyanna Malavasi y Dr. Claudio Soto.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Ausente en el momento de la votación el señor Rector, Dr. Gabriel Macaya.

**El Consejo Universitario ACUERDA una modificación del orden del día para conocer el punto cuatro de la agenda.**

**ARTÍCULO 3**

**El Consejo Universitario atendiendo la recomendación de la Comisión de Política Académica y de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, y el Reglamento para la asignación de recursos a los**

**funcionarios que participen en actividades internacionales, conoce las solicitudes de viáticos de los siguientes funcionarios: Eduardo Piza Volio, Freddy Abel Rojas Rodríguez, Luis Hernán Zárata Montero, Joseph Varilly Boyle y Viviana Esquivel Solís.**

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ expone las solicitudes e indica que corresponde hacer el levantamiento del requisito estipulado en los artículos 9 inciso d) y 10 del Reglamento a los profesores interinos Luis Hernán Zárata Montero y Viviana Esquivel Solís.

*\*\*\*\*A las ocho horas y cuarenta y cinco minutos ingresa el señor Rector, Dr. Gabriel Macaya.\*\*\*\**

El señor Director somete a votación secreta el levantamiento del requisito del Profesor Luis Hernán Zárata Montero por ocupar el cargo en forma interina, según lo estipulado en los artículos 9, inciso a) y artículo 10, ambos del Reglamento para la asignación de recursos a los funcionarios que participen en actividades internacionales y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

El señor Director somete a votación secreta el levantamiento del requisito de la Profesora Viviana Esquivel Solís por ocupar el cargo en forma interina, según lo estipulado en los artículos 9, inciso a) y artículo 10, ambos del Reglamento para la asignación de recursos a los funcionarios que participen en actividades internacionales y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

El señor Director somete a votación la asignación de los recursos para los viáticos, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dra. Olimpia López, Sr. José Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya, y el Dr. Claudio Soto, quien preside.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

El señor Director somete a votación la ratificación de la totalidad de las solicitudes y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dra. Olimpia López, Sr. José Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya, y el Dr. Claudio Soto, quien preside.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

**El Consejo Universitario, atendiendo la recomendación de la Comisión de Política Académica y de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, y el Reglamento para la asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales ACUERDA RATIFICAR las siguientes solicitudes de apoyo financiero.**

Nombre del funcionario (a)	Unidad académica o administrativa	Nombre del puesto o categoría en Régimen Académico	Ciudad y país de destino	Fecha	Actividad en la que participará	Aporte del presupuesto ordinario de la Universidad	Otros aportes
Piza Volio, Eduardo	Escuela de Matemática	Catedrático	La Habana, Cuba	4 al 8 de marzo	V International Conference on Operation Research	\$500 viáticos	\$949 pasajes, complement o de viáticos e inscripción aporte personal
Rojas Rodríguez, Freddy Abel	Instituto de Investigaciones Económicas	Profesional 1	Guatemala	06 al 09 de marzo	Asesoría en el campo del sector económico informal		\$617 pasajes, viáticos y gastos de salida Empresa Auxiliar ·159
Zárate Montero, Luis Hernán	Instituto de Investigaciones Económicas	Profesional 1 Interino (*)	Guatemala	06 al 09 de marzo	Asesoría en el campo del sector económico informal		\$617 pasajes, viáticos y gastos de salida Empresa Auxiliar ·159

Várilly Boyle, Joseph	Escuela de Matemática	Catedrático	Dublín, Irlanda	18 al 22 de marzo	Visit the School of Theoretical Physics for the purpose of scientific discussions	\$500 viáticos	\$783 pasajes y viáticos Dublín Institute for Advanced Studies (DIAS)  \$783,95 complement o pasajes- viáticos y gastos de salida Aporte Personal
Esquivel Solís, Viviana	Escuela de Nutrición	Licenciada Interina (*)	Cienfuegos Cuba	27 al 30 de marzo	I Congreso Cubano de Nutrición Clínica	\$499 pasajes	\$227 complement o viáticos, inscripción y gastos de salida Aporte Personal  \$513 viáticos FUNDEVI

(\*) De conformidad con el artículo 10, se levantó el requisito estipulado en el inciso a) del artículo 9), ambos del Reglamento para la Asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, pues su nombramiento es interino.

## ACUERDO FIRME.

### ARTICULO 4

**El señor Rector se refiere a los siguientes asuntos:**

#### a. Artículo del periódico La República

EL DR. GABRIEL MACAYA comunica que lo llamaron de Radio Monumental porque querían hacerle una entrevista en vivo sobre el artículo que salió publicado en el periódico La República en cuanto al empleo de graduados universitarios. Espera discutir este artículo en la reunión de CONARE de hoy en la tarde para hacer una aclaración porque es realmente tendencioso e inexacto

por varias razones. En cuanto a las cifras duras habla de que en el año 2000 se graduaron 26469 universitarios de los que en promedio 6.1 se encuentran desempleados.

Aclara que la tasa de desempleo abierto es más bien cercana al 7 por ciento. De modo que los graduados universitarios tienen una ventaja, una tasa de desempleo menor que esa tasa de desempleo abierto.

En segundo lugar, las encuestas que cada año hace CONARE de los graduados universitarios, un año después de la graduación, muestran que la tasa de desempleo es aún menor y eso ha sido

sistemático. De modo que ese 6,1 probablemente esté compuesto de un porcentaje mucho más alto de graduados de las universidades privadas, lo cual no está bien delimitado en el artículo; y es precisamente donde está realmente el problema.

Por otra parte, habla de que se graduaban en 1990 más estudiantes de las universidades públicas que de las privadas y ahora se gradúan dos veces más estudiantes de las privadas que de las públicas. Cree que la cifra no es correcta porque dos veces más sería 66,33 y el promedio todavía está por 55,45 o lo máximo 60-40 y a como van las universidades privadas es muy difícil. Las cifras son 9550 de las universidades públicas y 16879 en las universidades privadas. O sea que no es dos veces más graduados de las universidades privadas que las públicas como dice el artículo. Si fueran dos veces más serían cerca de veinte mil graduados.

Lo más grave es la siguiente aseveración que es la que más hay que desmentir:

*Las opciones de carrera son mucho más amplias en las universidades privadas, donde el estudiante puede escoger entre 1005, mientras que en las cuatro instituciones públicas sólo ofrecen 460.*

Agrega que el problema es que esas 1005 están compuestas de Administración de Empresas, cincuenta veces; Educación Preescolar, cincuenta veces; o sea, la misma carrera, cincuenta veces; Derecho, quince veces, etcétera. Entonces, no es cierto que hayan 1005 opciones. De manera que realmente son conceptos muy equivocados los de la periodista y que ofrecen una distorsión de la situación que no es justa, en su criterio, para las universidades ni para los mismos graduados.

Por otra parte, piensa que eso no es más que una réplica muy burda a un hecho muy grave que es la última encuesta de

empresas que sacó la UCAEP, noticia que pasó como medio escondida. Preguntan cuáles son los mejores graduados. Y el 75 por ciento de los empresarios considera que los de la Universidad de Costa Rica. Luego vienen los del Tecnológico con un 45 por ciento y la primera universidad privada que es la Latina, está como con un 20 por ciento de respuestas. Así que ahí la respuesta es muy clara en cuanto por dónde anda la situación. UCAEP está convocando a una conferencia de prensa hoy en la tarde para dar oficialmente los resultados de esa encuesta de negocios.

EL M.Sc. OSCAR MENA piensa que debería publicarse algún acuerdo aclarando esas cosas, una vez que se realice la reunión de CONARE y cuando se haya hecho la aclaración por parte de ICAES. Considera que el Consejo Universitario debe pronunciarse al respecto porque es bueno ir aclarando algunas cosas que se distorsionan y pueden ocasionar daño a futuro, principalmente, en el sentido de la designación del FEES o cosas de esas.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ es de la idea de que debería puntualizarse el grado de especialización de la Universidad de Costa Rica en el sentido de que ofrece no solamente esas 460 opciones de grado, sino también las de posgrado, Ahí la Universidad de Costa Rica es la conciencia que va delante de todo lo que es el sistema educativo y sería conveniente tenerlo en cuenta.

#### **b. Informe sobre la asignación de becas a los estudiantes**

El señor Rector señala que es importante tomarse algunos minutos para revisar los datos y tener un panorama completo. Va a repasar cuáles son las variables que en la metodología de asignación de becas se usan. Fundamentalmente, existen cuatro variables que pueden llamarse cuatro macrovariables que corresponden al ingreso per cápita del

grupo familiar, lo cual está definido como la suma de los ingresos del jefe de familia, del cónyuge del jefe, del padre y de la madre del solicitante, del estudiante y de su cónyuge. Es decir, según aplique el caso. Y lo que es muy importante, los ingresos de lo que se denomina la fuente secundaria de ingresos que puede ser otro pariente, o no, que conviven dentro del grupo familiar del estudiante. Sólo que los otros ingresos se computan con una ponderación del 30 por ciento, únicamente. No son ingresos que valen igual que los ingresos directos. De estos ingresos obtenidos -las variables de la metodología, como las llaman, aunque es algo mucho más complejo por lo que él las llama macrovariables-, se les deduce hasta un 30 por ciento por una sumatoria de alquiler, hipotecas o deudas, en caso de que las hubiera y en esa forma, tener un ingreso neto que se divide por el número de miembros del núcleo familiar, para sacar el ingreso neto per cápita.

Una vez obtenido ese ingreso, se multiplica por una ponderación de 66, 80 ó 90 por ciento, si el núcleo familiar es de uno, dos o tres miembros. Si el grupo familiar es de un miembro, lo estarían castigando porque existen lo que podría llamarse los costos básicos de operación del núcleo familiar. Es decir, la extrapolación a tamaño 1 de un grupo familiar no es 0. Si un núcleo familiar tiene gastos de operación de 600.000 colones por tres miembros, no es que un miembro tendría un costo de operación de 200.000 colones no porque lo tiene más alto, por ese motivo se aplican los tres factores. Finalmente, dentro del modelo, la variable o macrovariable, tiene una ponderación del 43 por ciento. Esas ponderaciones vienen de un análisis discriminante, para darle una ponderación adecuada, de manera que haya una discriminación mayor dentro del grupo de aplicación del modelo.

La segunda macrovariable es el colegio de procedencia del solicitante y se hace la diferencia, evidentemente, entre colegio público y colegio privado. Si es un colegio

privado se toma en cuenta el monto mensual que pagaba en ese colegio. Si en secundaria tiene una beca por condición socioeconómica se le considera un descuento en ese rubro. Si el estudiante se egresó de la secundaria hace más de tres años de un colegio particular y pagó algún monto, no se considera porque se estima que en tres años o más la situación del estudiante pudo variar. Esta nueva variable de monto de colegio tiene un peso de 34 por ciento.

Si hay posesión de vehículos en los miembros de lo que se considera la fuente primaria de ingresos se aplica la variable de impuesto a la propiedad del vehículo puesto que se calcula la posesión del vehículo no en términos de si se tiene o no, sino de cuánto paga. Eso significa que si tiene un vehículo modesto paga menos que si tiene uno de lujo. Esa variable tiene una ponderación del 12 por ciento.

La tercera macrovariable es el valor fiscal de las propiedades a nombre de la fuente primaria para los grupos familiares que las tienen. Eso se busca directamente en la Dirección General de Tributación Directa. Es una variable que el estudiante, en principio, no puede ocultar, pero si existen mecanismos muy conocidos como las compañías, las sociedades anónimas, etcétera, para ocultarlos.

Esas cuatro macrovariables llegan a un índice socioeconómico que se conforma, para resumir, de un 43 por ciento del ingreso per cápita, un 44 por ciento del monto de colegio, un 12 por ciento de impuesto a la propiedad del vehículo, y un 11 por ciento del imponible por concepto de propiedades.

Los pasos que se realizan son complejos y actualmente están en una discusión muy grande debido a que cerca de la mitad de los estudiantes que presentan solicitud de beca, no completan su matrícula, es decir, no matriculan en la Universidad de Costa Rica. Debe recordarse que el paso de solicitud de beca es previo a la matrícula.

Entonces, hay un trabajo gigantesco que se pierde en un 50 por ciento.

A las cuatro macrovariables citadas de cada solicitud se le aplica un programa de inconsistencias que revisa la relación entre las diferentes variables para encontrar algunas situaciones poco comunes, como por ejemplo, que no se tiene casa, pero sí un imponible por vehículos altísimo. O lo contrario, tiene muchas propiedades y no aparece con vehículo, etcétera. Se hacen tres rondas de depuración y cualquier inconsistencia que surja por error de codificación, por mal conocimiento del aplicante con respecto del formulario o a la metodología, ahí se depura.

Una vez que la información ha sido filtrada se ingresa en una base de datos formal y se analizan los datos extremos de cada una de las tres macrovariables socioeconómicas, para ver qué es lo que pasa con esa variable, si hay inconsistencias o errores además se depura cada año esa información.

Posteriormente, se revisan una a una todas las hojas de la lectora óptica donde los estudiantes apuntaron los datos, con el fin de ver si no hay, por ejemplo, la posibilidad de una alteración posterior o cualquier mano interpuesta. Se revisa el pago en los colegios. Hay siempre problemas en la clasificación de algún colegio nuevo, si es privado o público. Ciertos colegios públicos aparecen con nombres que a veces podría pensarse que son privados, y viceversa.

Seguidamente, se entra a la aplicación del modelo de asignación de becas para lo cual se utiliza una técnica estadística que se llama análisis de conglomerados. Es una de las tantas técnicas que podría utilizarse; pero esa es la que tiene una mayor solidez en la aplicación del modelo.

Se define entonces lo que se llama situación típica de cada categoría definida en términos estadísticos como un centroide de los datos. Esos centroides, corresponden a,

un valor alrededor del cual se agrupan la mayoría de los datos, se revisan y se actualizan año con año, con el fin de actualizar los centroides de las cuatro variables. Una vez que se tiene la variable, evidentemente, no es posible decir cuál es el criterio que esa variable va a significar en la aplicación del modelo. Si hay un ingreso per cápita de tanto, qué efecto tiene. Esos valores de los centroides en cada grupo de variables se actualizan por varios mecanismos de control. Se actualizan por el índice de inflación, por la línea de pobreza, por el valor de la pensión de Invalidez, vejez y muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, y se actualizan por el impuesto a la propiedad del vehículo.

Desde su punto de vista, se castigaría injustamente a los estudiantes, si no se actualizara el centroide ingreso per cápita por inflación, porque hace a los estudiantes más ricos automáticamente año con año. Al actualizarse el centroide, año con año, por la inflación, los vuelve a poner en su verdadera situación. Si además se ve con respecto a la línea de pobreza, pues es una variable todavía más justa.

De manera que hay una serie de manipulaciones del modelo que llevan a diferentes escenarios. Es decir, si se aplican ponderaciones, valores de centroides, etcétera, la distribución de becas tiene cierta forma. O sea, se crean cuatro centroides para cada una de las categorías. Por ejemplo, no se otorga beca y si el valor del centroide para el ingreso per cápita es 110955. Otro ejemplo, ese centroide de ingreso per cápita para la asignación de beca 11, es 20.000 colones. Para la mensualidad en el colegio, el centroide es 3.000 para la categoría 0 y no se aplica para las categorías 8, 9, 10 y 11. En el impuesto a propiedad del vehículo es lo mismo y el valor de la propiedad o imponible también.

Una vez usados esos centroides, se corre el programa y se ve la distribución.

Se busca entonces sobre todo mantener o aumentar el número de becas 11 y 10. Ese es el punto fundamental. Si los centroides comienzan a mostrar una disminución en la asignación de categorías 10 y 11, se corre de nuevo con otros valores de centroides, hasta obtener valores que respondan a una realidad histórica o a un aumento con respecto a las becas en los últimos años.

La aplicación final de este año llevó a un sistema en el cual se obtuvo un 22 por ciento de becas 11, valor que es bastante más alto que el que se ha tenido en otros años. Lamentablemente no tiene la serie histórica en este momento, para poder hacer la comparación. Llegó un momento en que se tuvo un 17 por ciento de becas 11 sobre el total de becas asignadas.

Una vez hecha esa asignación se hace un muestreo de las becas y se somete el expediente, sin que se conozca la asignación de la beca, a un criterio experto. En virtud del expediente el experto asigna una categoría de beca a ese estudiante y se hace una correlación entre las asignaciones con criterio de experto y las asignaciones que hizo el modelo. Se hace un análisis estadístico y se muestra un grado muy alto para la correlación que existe entre la asignación por el criterio experto y la asignación del modelo, lo que valida la asignación de éste.

Agrega que no va a entrar en los detalles de todo el proceso estadístico, del criterio de experto, los controles, los reasignadores, la revisión de cada uno, porque el informe se haría eternamente largo. Por lo tanto, va a dejar los dos informes en la Dirección del Consejo Universitario. Hay un resumen ejecutivo en el que están los diferentes escenarios que se aplican, cuáles fueron los diferentes modelos y las variables centroides y demás que se utilizaron.

El sistema de la Universidad de Costa Rica de asignación de becas tiene una

particularidad, muchos pasan por alto la trascendencia que tiene. Tradicionalmente – y es el caso de la Universidad Nacional-, el sistema de asignación de becas es un sistema de asignación en función de un monto disponible. Hay un presupuesto para becas, hay un modelo de aplicación de becas, se corre el sistema y se asignan las becas hasta donde alcance. Si no alcanza se pasa a la beca siguiente hacia abajo. Se llena y si no alcanza, pasa a la beca siguiente, hay un desborde hacia abajo. En el caso de la Universidad de Costa Rica no es así, la experiencia ha permitido desarrollar un modelo que permite prever una suma y simplemente correr el modelo y asignar las becas y hacerle frente financieramente. Eso ha llevado a que ciertos años, frente a la variación de las condiciones socioeconómicas del país, han tenido que hacer refuerzos en el presupuesto de becas de decenas o cercano a la centena de millones.

El sistema está lo suficientemente depurado como para tenerle confianza. Y en este momento se puede asignar un número de becas nuevas en el cual hay un número importante de personas beneficiarias entre los nuevos estudiantes con beca 10 y 11. Es decir, a un 17.5 por ciento de los solicitantes se les asignó beca 10 y a un 22,2 por ciento de los solicitantes se les asignó beca 11. Aclara que se refiere a los nuevos, no al porcentaje total de becas dentro de la población estudiantil. Ese porcentaje, evidentemente, baja un poco cuando se considera la población total. De modo que de los estudiantes nuevos, cerca del 40 por ciento, tiene exención total de pago, de los que solicitaron beca y que representa aproximadamente el 60 por ciento del total de estudiantes que ingresaron. Habría que ver entre los que se les otorga la beca, cuántos consolidan matrícula. Esos datos hay que verlos después.

EL SR. JOSE MARTÍN CONEJO pregunta si los datos que tiene el Rector no discriminan entre quiénes ingresaron a

carrera. Ahí podría haber personas que no están en la Universidad.

EL DR. GABRIEL MACAYA indica que así es y que la experiencia demuestra que entre los que tienen beca 10 y 11, la pérdida es muy poca.

Esos datos se refieren a 3291 estudiantes sobre los que se corrió la asignación.

LA DRA. OLIMPIA LÓPEZ agradece al señor Rector la información ofrecida por ser vital para el Consejo Universitario conocer esos datos, puesto que el régimen de becas es uno de los criterios para determinar la pertinencia de una universidad pública. Al valorara a una Universidad se toma en cuenta la cantidad de becas que asigna, la calidad de su modelo, etcétera.

También pregunta qué presupuesto del FEES se está utilizando en becas en este momento.

EL DR. GABRIEL MACAYA responde que el criterio que se usa fue un compromiso adquirido con el movimiento estudiantil desde 1996, en el que la totalidad de lo recaudado por concepto de matrícula se reinvertiera en beneficios estudiantiles directos. Para él eso es el fundamental y de todas maneras como la Universidad de Costa Rica tiene un presupuesto que anda alrededor del 80 por ciento del FEES, ese valor con respecto a ese fondo no está variando. Es decir, el 80 por ciento del presupuesto universitario del FEES y el 20 por ciento son otros ingresos.

Si se calcula en porcentaje, de lo que ingresó por concepto de matrícula, en 1996 se reinvertió directamente en los estudiantes, un 45 por ciento. En el 2002 es un poco más del 100 por ciento. Hay un presupuesto de gastos relativo a cuatro rubros que son beneficios directos estudiantiles: beca 11, residencias estudiantiles, comedor y otros

beneficios como transportes. Esos cuatro rubros, sumados como gastos, ahora son mayores que los ingresos por matrícula. En 1996 esos gastos representaban 45 por ciento del ingreso por matrícula, ahora representan el 100 por ciento, que era el compromiso con el movimiento estudiantil. Lo que los estudiantes invierten, se revierte en su totalidad, en esos cuatro rubros. Se debe considerar que no se cargan a esos rubros la construcción de residencias estudiantiles, el equipamiento de los centros de vida estudiantil, ni el costo de los servicios administrativos por los servicios estudiantiles. Nada de eso se carga, es directo.

LA DRA. OLIMPIA LÓPEZ pregunta qué porcentaje más o menos del estudiantado total es becado en la Universidad de Costa Rica. También qué tanto ha evolucionado el modelo de becas que se tiene y cuándo fue que se revisó por última vez el modelo.

EL DR. GABRIEL MACAYA responde que el modelo se revisa todos los años, las variables y los centroides, permanentemente. Hay un proceso de revisión del modelo que tiene tantos años como esta Administración y que está en permanente discusión sobre la validez del modelo estadístico, sobre las variables que se usan, sobre si se deberían usar otras variables, hay validación de las variables. Hay una discusión permanente entre los expertos estadísticos al respecto. De modo que es un modelo que está permanentemente en examen. El problema es que cada propuesta que se hace genera una gran incertidumbre en el movimiento estudiantil, por razones obvias. Es decir, tienen un modelo que por imperfecto que sea, todos conocen sus implicaciones y sus variables y da una cierta garantía relativa en su aplicación.

La discusión de fondo, si le permiten ponerlo en esos términos, se basa en la

estrategia entre dos extremos que va a caricaturizar un poco. Quieren un modelo en el cual todo aquel que merezca una beca la obtenga, aunque se cuelen algunos no merecedores, o un modelo en el que, aquel que no merece una beca no la tenga, aunque se castigue a merecedores. Han optado, sin duda, por el primer modelo, lo que lo hace muy frágil frente a la opinión pública porque entonces puede decirse: *¡fulano de tal, tiene un BMW y le están dando beca*, bueno, efectivamente, -se coló, logró engañar el sistema y obtuvo una beca. Pero él prefiere un sistema en el que se cuelen unos cuantos estudiantes y no un sistema tan estricto que estudiantes que sí merecen beca, que por problemas de la información quedan fuera, y no se les dé. Ése ha sido un concepto que muchos burócratas no entienden, y esa ha sido la lucha más importante que se ha tenido que dar. Porque entonces siempre las críticas de que alguien obtuvo beca sin merecerla son permanentes. Y sí, hay estudiantes que obtienen becas sin merecerla; pero para eso están los sistemas de denuncia en el buen sentido de la palabra, no es un proceso subterráneo ni mucho menos, es un proceso abierto de denuncia de estudiantes con signos externos de riqueza que no justifican una beca. Entonces el sistema opera sobre esas denuncias o esos estudiantes. En ese sentido los VAES son particularmente importantes porque la burocracia de becas se acerca a la realidad estudiantil. Es un mecanismo que permite un monitoreo mucho más cercano de la realidad de cada estudiante en el medio universitario. Con los estudiantes esa discusión la han tenido muchas veces y siempre coinciden. No hay duda de cuál es el criterio que opera dentro del sistema.

En cuanto al porcentaje de los estudiantes, podría dar una estimación, pero prefiere no hacerlo porque los datos que tiene en este momento son de nuevo ingreso. Tendría que solicitarlos, y lo va a hacer, para la totalidad de los estudiantes.

El modelo se ha ido depurando y la última gran revisión se dio en 1995.

EL M.Sc. OSCAR MENA se refiere al incremento del 17 por ciento versus otro año que fue un 11 por ciento. Piensa que habría que ver contra qué es comparable, porque si el presupuesto se ha incrementado en términos de inflación, esa diferencia no sería del todo válida. Pero él cree que esos datos serían importantes. Es decir, el señor Rector les hablaba de que las becas prácticamente se han incrementado en un 17 por ciento versus beca 10 del año pasado un 11 por ciento.

EL DR. GABRIEL MACAYA aclara que lo que él indicó, fue que las becas 11 recientemente eran de un 17 por ciento y ahora son 22.

EL M.Sc. OSCAR MENA pregunta ¿comparable contra qué? porque si el incremento se mantuvo en términos presupuestarios, en el sentido de que se aumento el año pasado, con respecto a éste en términos de inflación, sí se ve un incremento considerable. Pero si el incremento en asignación de presupuesto para becas fue mayor, se necesitarían datos importantes para ver esa relación que mencionó el señor Rector.

EL DR. GABRIEL MACAYA responde específicamente porque no puede dar los datos de presupuesto, pero si puede decir que la recaudación estudiantil crece como la inflación, o sea, crece como el presupuesto universitario o un poquito menos, un 2.5 por ciento menos. Pasó entonces de 45 por ciento a 102 por ciento. Con sólo eso se tiene que ha habido un aumento en el gasto en becas. Ha crecido mucho más que el presupuesto, y eso pueden verlo en los datos. Él puede preparar alguna tabla en ese sentido. Pero no pueden verlo solamente en becas 11 porque el gran aumento este año

de gasto en becas ha sido pasar a dos tiempos de comida en las becas comedor, antes era un tiempo de comida lo que se pagaba y ahora se pagan dos. Eso ha significado decenas de millones de colones más este año y eso es lo que hace pasar del 80 al 102 por ciento del ingreso estudiantil.

EL M.Sc. OSCAR MENA se refiere al ingreso per cápita de ciento diez mil colones cuando no se les asignaba beca. Pregunta si eso no es más bien referido al salario mínimo en el lugar del ingreso per cápita, porque éste para el año 2001 fue de ciento setenta y cinco mil trescientos colones. Porque si lo ven en términos de ingreso per cápita, por ejemplo, para el año 2001 fue por mes de diez mil ochocientos setenta. No es posible que hablen de ciento diez mil y si lo ven por día son tres mil quinientos ochenta y cuatro.

EL DR. GABRIEL MACAYA aclara el punto en el sentido de que al hablar él de ingreso per cápita es tal y como se define en el modelo, ponderado y con todo lo que se quiera. Es decir, como la sumatoria de los ingresos del jefe de familia, del cónyuge del jefe, el padre y la madre del solicitante, del estudiante y su cónyuge. Además los ingresos de la fuente secundaria, definida como otros parientes o no, que conviven dentro del grupo familiar del estudiante, ponderados estos últimos por un 30 por ciento. Una vez obtenidos los ingresos anteriores se les reduce un 30 por ciento de la sumatoria de alquiler, hipotecas y deudas, en el caso de que los hubiera. Este resultado se divide por el número de miembros del grupo familiar. De tal forma que al final se obtiene el ingreso per cápita. A los grupos familiares de uno, dos o tres miembros, se multiplica por un factor de ponderación de dos tercios, cuatro quintos o nueve décimos, con el fin de beneficiar esos grupos pequeños por los costos de operación.

Luego se obtienen todos los datos de los 3291 estudiantes que aplicaron.

Entonces esos datos de ingreso per cápita se les hace un análisis estadístico y se les define un centroide, el cual se compara con el del año anterior, éste se actualiza, se corre otra vez el sistema, se redefine el centroide y este centroide es el que se aplica al modelo. Hay un centroide para cada categoría. Eso no es más que un reflejo de la realidad socioeconómica del grupo de estudiantes que aplicó por beca.

El centroide para becas E es ciento once mil y el centroide para beca 11 es veinte mil.

EL M.Sc. OSCAR MENA indica que no le calza porque el ingreso per cápita está reconocido por el Índice Per Cápita, IPC y todo eso en diez mil colones.

EL DR. GABRIEL MACAYA le aclara que eso no tiene que ver nada.

EL M.Sc. OSCAR MENA pregunta cómo se llega al ingreso per cápita. De acuerdo a las fórmulas que les explicaban constantemente en la Facultad de Ciencias Económicas y no le coincide lo de ciento diez respecto a ese ingreso per cápita, independientemente de dónde salga. Es el referencial como tal y sobre todo si se está hablando del centroide con mucha más razón. Va a ir a la Oficina de Becas a preguntar un poco el detalle, pero le interesaba conocerlo porque no le coincide.

EL DR. GABRIEL MACAYA le pregunta con qué no le coincide, porque no lo tiene claro.

EL M.Sc. OSCAR MENA responde que no le coincide lo de ciento diez con el ingreso per cápita del que se habla, versus el ingreso per cápita que se maneja de acuerdo con el IPC, con salarios mínimos, de acuerdo con todas esas variables macro o micro económicas, para este aspecto ¿Por qué?

Porque si se está hablando de ciento diez y que según el ingreso per cápita de las personas aquí en Costa Rica anda alrededor de diez mil ochocientos setenta, entonces lo que no le coincide es diez mil versus ciento diez mil.

EL DR. GABRIEL MACAYA repite que los dos valores no tienen nada que ver.

EL M.Sc. OSCAR MENA manifiesta que por eso va a ir a la Oficina de Becas a averiguar un poco.

Agrega que se ha venido comentando que el modelo de becas actual como tal, independientemente de las revisiones que surjan, es necesario sustituirlo. Pregunta qué hay en relación con eso. ¿Es cierto?, ¿No es cierto que se debería sustituir?

EL DR. GABRIEL MACAYA explica que hay un trabajo permanente hacia un nuevo modelo en el que el movimiento estudiantil tiene participación y no han llegado a definirlo; o bien, un modelo que sea mejor que el actual.

LA MAGISTRA MARGARITA MESEGUER agradece al Dr. Gabriel Macaya, la información que les ha brindado y agrega que en cuanto a la evolución del modelo ella ha visto a lo largo del tiempo cómo van cambiando las variables. De hecho puede ver que antes se incluían los electrodomésticos y ya desapareció como variable. En un año sólo incluyeron determinados electrodomésticos, por ejemplo horno de microondas. Es decir, se nota que con el tiempo se repensó que tener un horno de microondas no es un lujo, sino, eventualmente una necesidad. Los hijos llegan a la casa donde no hay nadie grande y es mejor que manejen un microondas que una cocina. Piensa que el modelo sí considera, dentro de su evolución, ese cambio, incluso en lo que se refiere al ritmo de vida de la población.

Otro asunto al que quiere referirse es al porcentaje de verificación, piensa cuántas de esas becas se verifican. Entiende que es mucho más fácil hacer esa verificación en las Sedes. A veces se ve al estudiante más cerca o llega un miembro de la comunidad a denunciar con más confianza. ¿Qué pasa en la Sede Rodrigo Facio en cuanto a esa verificación?

Otra duda que tiene es en relación con la asignación de los beneficios complementarios. Le gustaría que el señor Rector le ampliara un poquito respecto al manejo de esos beneficios, fundamentalmente en cuanto al cruce de la información entre Registro y Becas. Esa es una crítica que siempre ha hecho al sistema porque no han podido lograr que el proceso de cruce entre la información de Registro y la de Becas sea transparente al estudiante. Por ejemplo, que un estudiante Beca 11 no tenga que ir a la Oficina de Registro, para que le certifiquen el número de créditos, porque en Becas aparecen nueve créditos en lugar de los doce que tiene matriculados, mínimo que se exige para la beca. Dicho proceso debería darse detrás de las ventanillas. Siempre ha sido del criterio de que al estudiante no lo deben tener en esa situación. Cree que en algunos casos se controla, pero es nada más por disposición personal del funcionario, no debería ser así, sino un proceso transparente al estudiante.

EL DR. GABRIEL MACAYA se refiere en primer término al comentario hecho sobre la correlación de la asignación con criterio de expertos. Eso es muy interesante porque el grado de significancia es mayor al 95 por ciento, un 5 por ciento de error. Para quienes tienen la vocación estadística hay una pequeña tabla de los cinco escenarios que se usaron este año y los coeficientes de correlación que son tres: de Pierson, de Kendall y de Sperman y ahí están los valores. Con base en el de Pierson andan arriba del punto 8 que es muy alto. Eso es lo que da una significancia mayor del 5 por ciento para cualquiera de los escenarios que

se propusieron. Es muy interesante ver que en la asignación con criterio experto participaron trece expertos, la gran mayoría de la Oficina de Becas, dos de los centros de asesoría estudiantil, y dos de las Sedes Regionales. O sea que hay una participación de representantes en este proceso de criterio de expertos, podría decirse, para evitar sesgos, de Sede Rodrigo Facio, de Sedes Regionales, de la Oficina de Becas y de los Centros de Asesoría Estudiantil. Esta muestra que se usa para el criterio de experto lleva a revisar las becas que cayeron dentro de la muestra, si el criterio de experto difiere en más de tres categorías de beca del asignador, es decir, se revisan tanto la asignación del experto como la solicitud del estudiante, si la diferencia es más de tres categorías de becas. Por ejemplo, si dice que es beca 3 y aparece con beca 6, o viceversa. Una significancia del 5 por ciento significa que la probabilidad de que se difiera en nada en la categoría de beca, es del orden del 5 por ciento, lo cual es muy, muy bueno.

Un problema fundamental es el de los cronogramas, los cuales están afectando en muchísimos niveles y vale la pena la discusión al respecto. Por ejemplo, la asignación de carrera ocurre muy cerca del cierre de la matrícula en las otras universidades. Se ha ido corriendo hacia atrás la asignación de carrera lo que causa el problema de que no pueden tirarla más para atrás por los datos de Bachillerato de los colegios. Llega entonces un momento en que tendrían que comenzar, lo que les parece peligrosísimo, a aceptar estudiantes sujetos al cumplimiento del Bachillerato. Eso sería caer en el juego de las universidades privadas y no se va a hacer. El problema es que no pueden mover el proceso más para atrás de lo que les permite la interface con el Ministerio de Educación Pública, con las notas y los exámenes de bachillerato. En la última recepción de los formularios de solicitud de carrera, se permitió hasta el momento mismo en que el estudiante entregaba el formulario, entregar la constancia del bachillerato por parte del

Ministerio de Educación. O sea, más eficiencia, no es posible. Luego van pasando los datos y llega un momento en que, por ejemplo, dada la inclusión de los datos de matrícula y sobre todo las matrículas por inclusión, la única manera es mediante un sistema manual, a menos que se tenga una matrícula en línea, y eso es lo que esperan hacer.

Actualmente se está contratando la aplicación para becas en línea. Primero, el costo papel del proceso de aplicación, es monstruoso. Evidentemente, tendrán que mantener el papel manual para aquellos que no tengan acceso a Internet, pero se pondrán terminales para que los estudiantes puedan hacer su aplicación en línea. Ya el sistema de estudiante está casi listo y el sistema de becas que forma parte del sistema de estudiantes sería operativo, y estas cosas van a ser obvias en el próximo ciclo de aplicación de las becas. Sin embargo, siempre quedará, a menos que tengan todo en línea y en tiempo real, la necesidad de que el estudiante certifique el número de créditos matriculados por métodos manuales porque sería difícil hacerlo de otra forma.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ agradece al señor Rector el informe que es sumamente valioso para los miembros del Consejo Universitario y el cual les ayuda para saber qué tipo de universidad se quiere y en especial qué quieren de los estudiantes. Cree que el informe presentado por el señor Rector es tan valioso que, de alguna manera, el Boletín del Consejo Universitario debe promoverlo. Sería conveniente que se escribiera algo al respecto y se incluyera la situación general de los becarios de la Universidad de Costa Rica. Le parece que como todo proceso humano es perfectible y ese modelo si bien permite que haya colados, podría institucionalizarse una práctica que les permita revisar eso. Se le ocurre crear una cultura de denuncia sana, que la Defensoría de los Estudiantes además de velar por el respeto a los

reglamentos correspondientes, de modo que los estudiantes sean adecuadamente evaluados, le parece que podría cumplir una función importante porque ellos se codean diariamente con sus compañeros y se dan cuenta si llegan en BMW o no. Se sabe que hay mecanismos para ocultar propiedades y salarios, inclusive. Así que piensa que los estudiantes pueden ayudar en este proceso de denuncia sana.

Entiende que en la categoría de beca hay una asignación de fondo diferenciado, es decir, no todos reciben una suma  $x$ , sino que algunos reciben un poquito más o menos. Una carrera  $y$ , por ejemplo, puede costar menos que la carrera  $z$ , y en ese sentido es justicia social. Considera que lo más importante es que se vea claramente cómo la Universidad de Costa Rica cumple con una misión de justicia social y que incluso en una misma categoría de beca, como por ejemplo, la 11, se usan criterios muy estrictos en ese sentido.

Paralelamente la Universidad de Costa Rica ha tenido un sistema de préstamos para estudiantes en condiciones apremiantes. No sabe hasta dónde ese sistema permita complementar el de becas.

EL DR. GABRIEL MACAYA aclara que el informe es sobre la asignación de las categorías de beca únicamente. El informe sobre los beneficios complementarios podría ser tan complejo, o más, que el correspondiente a las categorías de beca, porque se trata de un análisis caso por caso, ya que implica comedor, transporte, residencia, beneficios según la carrera, distintos montos. Todo de una complejidad gigantesca y se da caso por caso. Esas dos cosas no están acopladas, no es un sistema automático de asignador en donde si tiene beca 11 tiene derecho a tales beneficios, y si tiene beca 10 a tales otros. ¡No!, la aplicación es caso por caso. Hay un cierto mínimo de nivel de beca. De modo que eso es complicado y pediría que se hiciera la consulta a la Oficina de Becas, antes que

solicitar un nuevo informe sobre los beneficios complementarios porque podría hacerse excesivamente complejo.

En lo que se ha trabajado mucho y no se ha llegado a un acuerdo entre las partes, es en un proceso para el cual ya hay mucha documentación de reducción del número de categorías. La crítica es que actualmente, a pesar de ese grado de confiabilidad entre la aplicación del criterio del experto y los resultados del modelo, la asignación en algunas categorías de beca, no hay una discriminación real. El estudiante cae casi aleatoriamente en una u otra categoría por muy pequeñas variaciones del contexto socioeconómico, lo cual no es bueno desde ese punto de vista. ¿Cuál es la ventaja que tiene el sistema desde el punto de vista estudiantil? Que el incumplimiento del contrato de beca lleva a una retrogradación en la categoría y evidentemente es más manejable si hay diez categorías a que hubiera tres. Por el contrario, la asignación sería mucho más certera si fueran cinco categorías en lugar de diez. Tendrían entonces, para un estudiante, mayor estabilidad en el tiempo dentro de la asignación a la categoría.

Hay una gran discusión sobre cuántas categorías deberían ser, y en eso no han podido ponerse de acuerdo. Hace tres años él hizo una campaña muy grande, muy desgastante, hacia la modificación del modelo y algunos grupos estudiantiles, por ejemplo en la Sede de Occidente, se opusieron irreductiblemente a la consideración del nuevo modelo. Eso todavía está vigente y en discusión y se escapa un poco a la voluntad de la Administración.

EL SR. JOSÉ MARTIN CONEJO opina que el tema es suficientemente importante como para dedicarle todo el tiempo. Le parece interesante lo que se mencionó sobre la utilización de otras variables que puedan determinar por ejemplo lo de la propiedad, ya que en este país no es posible determinar

realmente si una persona tiene o no, según el Registro de la Propiedad, porque las tienen ocultas. De ahí que el valor en la ponderación es muy bajo, 11 por ciento, parámetro que no permite discriminar. Existen otras variables que pueden tratar de implementar los servicios de cable, de Internet, por ejemplo, que son pequeños detalles que pueden sustituir algunas de esas variables y resultan bastante medibles en términos reales.

Habría que ver no sólo cuánta gente tiene derecho a la beca, sino qué beneficios contienen, principalmente hablando de los becados 11. No sólo habría que ver cuánta gente tiene beca 11, sino cuánto se le está dando por ella. Es decir, si el monto que se les otorga alcanza para cubrir las necesidades básicas de un estudiante en las condiciones que define el modelo. Esta información es bastante interesante, pero adolece de otro criterio que según la Oficina de Becas es importante: el índice de quejas. Obviamente no se cuenta con el dato porque ese proceso está en trámite, pero es un criterio importante para saber qué tan certero es, porque es precisamente el nivel de gente que reclama por la asignación otorgada.

EL DR. GABRIEL MACAYA aclara que periódicamente se consideran las variables y se generan nuevas variables. Por ejemplo, los electrodomésticos, en la última encuesta de hogares, el noventa y tantos por ciento tiene televisión. Ochenta y tantos por ciento tiene VHS. Se han considerado otras cosas como por ejemplo el acceso a Internet, pero hay una campaña del Estado para que todo ciudadano pueda tener acceso a Internet. De modo que podría decirse que dentro de poco tiempo podría ser un parámetro de castigo. Esa discusión pueden tenerla y están abiertos a considerar nuevos parámetros, pero es muy delicado. Por lo menos los cuatro que se están utilizando ahora tienen su solidez y su independencia porque otra cosa que está en el modelo es cuán independientes son los cuatro parámetros. Si hay una correlación entre dos de los

parámetros, qué sentido tiene utilizarlos. El análisis estadístico demuestra que los cuatro parámetros como están siendo utilizados ahora tienen independencia.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN asume que como la discusión ha sido amplia y con mucha información y va a quedar en el acta, nada es confidencial.

EL DR. GABRIEL MACAYA considera que debe tratarse con confidencialidad por lo menos hasta que el proceso de asignación de becas esté terminado. No quisiera, por ejemplo, que se llegara a una discusión de los diferentes escenarios porque podría conducir a algo muy complejo.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN pregunta cómo se manejan los ingresos por matrícula en el posgrado.

EL DR. GABRIEL MACAYA responde que si son posgrados normales los ingresos van a la caja única, si son posgrados con financiamiento complementario existe toda una reglamentación emitida por el Consejo Universitario. Son dos sistemas totalmente diferentes.

#### - **Comentarios**

EL LIC. MARLON MORALES se refiere a un artículo que titula el Magíster Jaime Robert, Director de la Escuela de Psicología *Planeamiento Académico*, en el cual plantea malestar, estupor e incertidumbre respecto de un retiro de apoyo de tres cuartos de tiempo completo que la Vicerrectoría de Docencia le hizo a la Escuela de Psicología y que le ha estado brindando históricamente desde 1993. Él plantea las razones que le dio la Vicerrectoría de Docencia, pero lo más preocupante es que frente a esa

circunstancia de carácter presupuestario indica que lo obliga para hacer frente al imprevisto en la programación que resulta de la decisión de la Vicerrectoría de Docencia a retirar su apoyo de medio tiempo al programa de posgrado en Psicología, cerrar los cursos de servicio para otras carreras, programa que forma parte de esa política de formación humanística generalmente universitaria que la propia Vicerrectoría impulsa. Además, reducir su cupo de admisión de nuevos estudiantes a fin de poder compensar los tres cuartos de tiempo de apoyo que la Vicerrectoría de Docencia le retira. Cree que esto es bien importante porque tiene que ver con el planeamiento académico y la distribución del presupuesto. Agrega que hace el comentario porque él es muy cercano a la Escuela de Psicología donde ha dado clases. Le gustaría que el señor Rector en próxima reunión del Plenario se refiriera a esta situación ya que el mismo señor Robert lo plantea en el Semanario Universidad, o sea, lo hace del conocimiento de toda la comunidad universitaria.

EL DR. GABRIEL MACAYA explica que él le pidió al señor Vicerrector de Docencia un informe porque lo que le sorprende, y va a ser muy irónico, porque frente a la violencia de ese artículo, lo más que le queda es la ironía, es decir: *¡Dios mío! Que me explique cómo con tres cuartos de tiempo hace ese montón de cosas.* Realmente él quisiera que todos los Directores hicieran tanto con tres cuartos de tiempo.

EL DR. CLAUDIO SOTO manifiesta que finaliza la parte correspondiente al informe del señor Rector. Él va a sacar fotocopias de los documentos para que queden en el Consejo Universitario de manera que quienes deseen hacerlo puedan consultar en detalle los modelos con los números.

## ARTÍCULO 5

### Informes de Dirección

#### a. Situación de la Unidad de Estudios

El señor Director se refiere a un asunto que aunque lo considera grave no debe provocar pánico, porque es posible salir adelante. Pero deben estar concientes de que se tiene un problema entre manos, el cual ya se veía venir. Se realizaron las acciones desde la época de la Dra. Susana Trejos para tratar de corregir, sin embargo el proceso administrativo es lento y depende de otras unidades fuera del consejo donde, a veces, no visualizan lo grave del asunto y ahora ya hizo agua.

Se refiere a que ayer se les informó que dos funcionarios más, fundamentales, que participan en la Unidad de Estudios, fueron tentados, con justo derecho porque es una prerrogativa que ellos tienen de mejorar su situación profesional, por otras unidades administrativas y que casi inmediatamente se van a incorporar a ellas. La Unidad de Estudios es fundamental por la colaboración que brindan especialmente a las Comisiones del Consejo, tanto permanentes como especiales; en el análisis, asesoramiento, recabación de información, control de las observaciones que se hacen, para introducirlas a los documentos. Es un trabajo que todos han apreciado porque saben que es muy importante para la marcha del Consejo Universitario. Ayer lunes supieron que la señora Belén Cascante fue escogida por otra unidad de la Administración, para incorporarse en forma interina, pero de inmediato, en un cargo profesional. Posteriormente se presentó la misma situación con el señor Humberto Acuña. Hace menos de un año se presentó el caso de la señora Carmen Rivera, funcionaria con gran experiencia, también se fue y, hace un mes la señora Guiselle Quesada. Son las cuatro personas casi de mayor antigüedad en la Unidad, aparte de su coordinadora la señora Berta González.

O sea, de los cinco miembros de la unidad, aparte de la Coordinadora, cuatro se han ido en menos de doce meses. Lo que ellos quieren, con toda justicia, es un mejor reconocimiento de su trabajo. Hay otras unidades administrativas en la Institución que aprecian sus servicios y les ofrecen una oportunidad. Cuando estaba la Dra. Susana Trejos en la Dirección del Consejo Universitario se había solicitado una revaloración de los puestos que ellos ocupan de Técnico Administrativo 1, categoría relativamente baja, y mediante un proceso largo, fueron revalorados a Técnico Administrativo 2.

Agrega que él se reunió varias veces con la señora Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, y con el Lic. Edgar Jiménez, de la misma unidad, para manifestar que aunque era un paso adelante en la revaloración no era el que se estaba esperando. Los funcionarios apelaron la revaloración y la apelación se encuentra en curso en la Vicerrectoría de Administración, según lo que corresponde, donde entra en un proceso de revisión. Ciertos puestos muy fundamentales del Consejo Universitario se quedan con una clasificación más baja que los de otras oficinas con las que el Consejo trabaja estrechamente. Si se analiza el listado de puestos de la Institución, la cantidad de puestos profesionales en Contraloría, en la Oficina Jurídica, en la Oficina de Planificación Universitaria, OPLAU, Administración Financiera, no tiene comparación con lo que existe en las unidades del Consejo Universitario, especialmente en la Unidad de Estudios que es la que hace el trabajo más delicado en cuanto al tipo de asesoría de recabación de informes, de elaboración de borradores de dictámenes, que requieren de un profundo conocimiento de la Institución, de una experiencia sobre cómo se hacen las cosas en el Consejo Universitario, de una facilidad para moverse por toda la Institución donde están las personas involucradas en lo que se estudia. El trabajo en esa Unidad requiere de meses de tiempo para adquirir la experiencia.

Ahora se encuentran en la disyuntiva de sacar a concurso interno las plazas para cubrirlas provisionalmente porque se han otorgado permisos provisionales hacia donde se han movido los otros funcionarios y cargar sobre doña Berta González un proceso de inducción, para que lo más rápidamente posible las personas nuevas les puedan brindar una calidad de ayuda como la que se requiere y a la que están acostumbrados. En ese sentido vamos a necesitar un poco de paciencia, ayudar un poco más de lo que se acostumbra, para que no se atrasen, hasta donde sea posible, los importantes proyectos de las diferentes Comisiones del Consejo Universitario.

Repite que se ha conversado y se volverá a conversar con el Ing. Jorge Badilla y con las personas encargadas de las revaloraciones, porque obviamente el incentivo a nivel de técnico es más limitado. Muchos de ellos se han superado por medio de los programas de estudios que la Institución misma les da para prepararse mejor y sacar un título profesional. Doña Guiselle Quesada terminó recientemente sus estudios y obtuvo su título profesional, doña Carmen Rivera y doña Belén Cascante lo tenían, pero ellas no tienen acceso, por lo menos mientras no ocupen una categoría profesional, a la Dedicación Exclusiva, por ejemplo, lo que significaría un magnífico aliciente para ellas, más porque el trabajo de las comisiones muchas veces los obliga a quedarse más allá de las 5 de la tarde o no tomar el tiempo para almorzar. Son distorsiones que se heredan, que vienen de muchos años atrás.

El Consejo Universitario, por Estatuto Orgánico, adolece de algo que critica aunque entiende que como política institucional resulta muy sano, y es que el Director del Consejo Universitario cambie de año en año, lo cual piensa que debilita a largo plazo la gestión administrativa, lo que no sucedería si fueran períodos de cuatro años. En la parte de control administrativo, de implementación de diferentes aspectos en los que se involucra al personal, queda

truncado cada doce meses, y mientras el nuevo Director o Directora lo retoma, se acostumbra y se da cuenta de la situación, ya va por medio período. Eso ha incidido en el Consejo Universitario en cuanto a que esos aspectos del personal administrativo sean más débiles que en otras oficinas que nos rodean.

Reitera que se va a hacer todo lo posible por salir adelante. No es motivo de pánico pero sí de mucha preocupación. Ya está lista la nómina de candidatos que enviaron para el puesto de doña Giselle Quesada, como lo de ella fue hace un mes la nómina es un poco más grande y tal vez eso les permita hacer algunos cambios, no sólo escoger a una persona sino a dos o tres, aunque no los ha visto.

Aclara, además, que después de conversaciones con las personas involucradas con estos cambios no se percibe que haya desafecto, que les disguste el trabajo que realizan, que haya roces personales que provoquen esa situación. Se trata únicamente de un reconocimiento profesional que no se da y que ellos en su justo derecho desean, aunque eso implique cambiarse a otras unidades de la Institución.

LA DRA. OLIMPIA LÓPEZ considera que este tema era vital que se trajera al seno del Consejo Universitario. Le parece que el impacto que eso va a tener va a ser grande porque el tipo de trabajo que hacen los miembros del Consejo Universitario requiere de ese tipo de apoyo y no hay duda de que van a ser todavía más lentos de lo que ya son al no contar con lo mismo en la cantidad y calidad que se necesita. Así el desfase entre la respuesta que tienen que darle a la comunidad en materia de tiempo, todavía se va a agrandar más.

Le parece que si ahora se contratan personas en las mismas condiciones, en poquísimo tiempo se les va a presentar la misma situación, estima que debe definirse una estrategia y aprovechar la presencia del

señor Rector porque le causa frustración pensar que el Consejo Universitario no pueda resolver problemas de esta índole y que sin embargo dichas personas se trasladen a oficinas que dentro de la estructura universitaria tienen menos responsabilidad.

Cuando se conocen los análisis que hacen desde la Oficina de Personal, se nota que visualizan ese tipo de puestos como si requirieran muy poca destreza y habilidad, casi como unos recolectores de información sin criterio, y eso no es así. Si no se diseña la estrategia conjuntamente con la administración nuevamente van a tener a personas muy novatas y este año se iría prácticamente en sacar trabajo muy sencillo o tener que vigilar mucho para lograr un control de calidad en el trabajo. Siente que no deben permitir que eso continúe la Administración. Quisiera escuchar la posición del señor Rector y cuál es el compromiso que podrían tener para resolver este problema.

El Lic. Marlon Morales, el Magíster Oscar Mena y ella estuvieron viendo el análisis realizado por la Oficina de Personal sobre la revaloración de puestos y ellos dicen sí procede o no procede, la solicitud de recalificación por ejemplo. En el caso de Humberto dijeron que sí procedía el cambio, pero que no tienen presupuesto, lo que le suena a respuesta cajonera. Pues si no hay presupuesto debe buscarse de algún lado. El Consejo Universitario es el órgano que maneja el presupuesto universitario y no entiende cómo si este Órgano que autoriza el presupuesto se va a dismantelar a sí mismo y no pueda tomar una decisión para que se le asigne un presupuesto que le permita resolver su propio problema.

La señora Berta González va a quedar solamente con una persona de experiencia que sería la señora Anabelle Valverde, porque la otra joven aunque está haciendo todos sus esfuerzos apenas está comenzando. Le preocupa mucho lo de la

Comisión de Reglamentos que es de tanto detalle, pues hay una cantidad grande de trabajo esperando. Sacar ese trabajo va a ser difícil sin ese apoyo técnico.

Sugiere que no se vayan hoy dejándole al señor Director la responsabilidad de ir a conversar porque las conversaciones, por lo que han manifestado por escrito, más o menos se prevé la respuesta. Si la respuesta va a ser que el trabajo que hay aquí califica nada más para ese puesto de Técnico 1,2, etcétera y volverse a meter en el mismo ciclo de recontractación, no se justifica. Lo que se requiere es que pudieran recontractar a personas que tengan ya unas cuantas destrezas básicas para este tipo de puesto, experiencias en otras oficinas, experiencias propias de investigación. Y cómo pueden hacer para que no se les dé las mismas respuestas y que puedan asegurarse un buen equipo, no por ellos, sino por la comunidad universitaria a la que quieren ofrecerle un buen trabajo. Teme que éste pudiera ser el Consejo Universitario peor aún teniendo deseos de trabajar y compromiso por no contar con el apoyo necesario.

Desea escuchar al señor Rector por ser el máximo ejecutivo de la Administración, que les diga ¿qué pueden esperar?, ¿qué pueden hacer?, ¿cuál es la salida?. Se niega a creer que no la haya.

EL M.Sc. OSCAR MENA manifiesta que ya la Dra. Olimpia cubrió algunas cosas que él tenía que decir. Siente que sí hay pánico, la organización está enferma y tienen que buscar cómo curarla, lo cual significa buscar soluciones. Como lo indicó el señor Director del Consejo Universitario, la Administración es lenta para dar respuestas a esto que es un problema endémico, no es algo de ahora. Obviamente el Consejo Universitario, dentro de su responsabilidad, considera que uno de los problemas serios en este caso es estructural en términos de que si se comparan puestos van a tener el mismo problema. ¿Por qué? Desde Norberto que es el Jefe que está por

encima de Berta González y de las otras unidades ya a partir de ese momento la situación es problemática. En ese sentido también cree que la administración tiene razón. Lo que deben ver es la parte estructural y aplicar una lupa lo que significa soluciones inmediatas. No pueden esperar los trámites normales. Dentro de esas soluciones inmediatas, al igual que todas las otras oficinas como la Contraloría Universitaria, la Oficina Jurídica, entre otras, está la remuneración extraordinaria y esta establece una situación de solución para este problema, como tal, en forma paliativa; pero sí hay que meter bisturí. Justamente él solicitó una audiencia con el Director de la Oficina de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa, toda vez que la Dra. Olimpia López y él fueron ahí a la Unidad de Estudios Técnicos, metafóricamente hablando, igual o similar a la Unidad de Estudios del Consejo Universitario, con las diferencias del caso, por supuesto. La señora Berta González tiene argumentos claros, técnicos, que hacen la diferencia. Desde ese punto de vista la oficina de Servicios Técnicos en la Asamblea Legislativa es una de las unidades más importantes o tal vez igual o más que la misma asesoría legal de ese órgano y aquí lamentablemente han visto diferencias abismales. Esas diferencias abismales son las que requieren solución inmediata porque obviamente ven que hay oficinas que tienen puestos relativamente altos, como por ejemplo en la Oficina de Suministros. Le agradó mucho que por primera vez estuviera esa Oficina a nivel de la Oficina de Recursos Humanos y de Administración Financiera, porque la verdad del caso es que Suministros era el niño pobre de la Institución y en buena hora que el Director actual, Lic. Luis Fernando Salazar, veló un poco por eso.

Piensa que esa misma situación debe darse en el Consejo Universitario porque es algo de justicia, es algo que ya se ha venido dando, no sabe si con buen o mal tino, pero considera que no deben utilizar la bolita de

ping pong, ni patear el balde, sino que deben encontrar una solución.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ manifiesta que efectivamente la unidad está enferma. Incluso doña Berta González está enferma. Hace unos días, por casualidad, comentó con ella en el sentido de que hay que ir formando escuela, ir formando personas para la sustitución generacional. Le dijo que habían luchado pero que era muy difícil. Eso fue todo. Cuando hoy se dio cuenta de esa situación se acercó a un grupo de funcionarios a quienes días atrás había felicitado por el trabajo. Hoy preguntó al funcionario que se va por qué lo hacía y le dijo que porque ahí había techo y era muy bajo. Eso es lo grave.

Piensa que tienen que proyectar trabajos que sean de profesionales. Un grado de Bachiller o un grado de Licenciado y que se contemplen esas posibilidades de dedicación exclusiva para que tengan el estímulo correspondiente. Esto se puede tomar como una medida de emergencia.

Pueden aprovechar la experiencia de personas que han pasado por ahí y han hecho una labor muy buena. Recuerda recientemente el trabajo de Catalina Devandas. Hizo una labor excelente y está bien informada sobre el trabajo del Consejo Universitario. Piensa que tal vez les podría ayudar a salir de esa gran crisis

EL LIC. MARLON MORALES opina que esta es una situación que se ha ido acumulando históricamente y que en este momento revienta. El problema no está en que se envíe una nómina de candidatos para resolver eso. Es de la tesis del Magíster Oscar Mena de que se trata de un problema estructural, un problema de falta de visión respecto del análisis que fundamentó el estudio de clasificación y valoración de puestos por parte de la Oficina de Recursos Humanos u Oficina de Personal que lo visualiza desde un criterio puramente

técnico asistencial, cuando en realidad el nivel es profesional.

El contexto dentro del cual se ubica la Unidad de Estudios es de Asesora del Consejo Universitario que es el organismo inmediato en jerarquía a la Asamblea Universitaria. Eso lo pueden visualizar claramente en el artículo 23 del Estatuto Orgánico del Estatuto Orgánico. Al no tenerse esa visión y manejarlo con un criterio técnico asistencial, lo que se genera es una alta rotación en el personal de la Unidad de Estudios lo que, indudablemente, lo desborda porque va a incidir en la calidad y en el tiempo de respuesta que debe dar el Consejo Universitario en el cumplimiento de sus funciones ante la comunidad universitaria y también ante la comunidad nacional.

Es importante y así lo hicieron ver a la Vicerrectoría de Administración en una nota que suscribieron la Dra. Olimpia López, el Magíster Oscar Mena y él, que se haga una relectura del artículo 30 del Estatuto Orgánico, para que se visualice claramente la trascendencia de las labores que tiene el Consejo Universitario, y, en consecuencia, la importante labor que realiza el resto del personal del Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario, CIST y concretamente la unidad de estudios.

Es posible que en un momento histórico, cuando se inició el trabajo del CIST, estaba justificado que los puestos en un principio se visualizaran y se justificaran como técnicos asistenciales. Sin embargo, en el desarrollo de la labor, por la composición misma del Consejo Universitario, así como de la formación de los mismos técnicos –las personas que se van ya tienen varios años de estar aquí-, lograron desarrollar habilidades, formarse, etcétera, y enriquecieron el puesto de trabajo. Es decir, fueron más allá de una simple visión y criterio técnico asistencial, y realmente han logrado darle un nivel profesional. Está claramente demostrado que tanto el Consejo

Universitario como personas externas a él, así lo declaran.

Frente a esta circunstancia saben que, siguiendo los trámites administrativos, la Vicerrectoría de Administración tiene a su haber, la apelación que plantearon en ese caso las personas que efectivamente se van. Siguiendo los trámites normales es un asunto que llevará tiempo porque realmente no saben cuánto va a tardar el proceso de apelación. Los asuntos que atiende cada una de las comisiones permanentes de ese órgano, no sólo de Reglamentos sino también Presupuesto y Administración, Asuntos Jurídicos, Política Académica, Estatuto Orgánico, y eso sin mencionar las comisiones especiales son de gran trascendencia y responsabilidad. Siente que en ese caso, de manera emergente, podría visualizarse y la Administración tiene un recurso que es la Remuneración Extraordinaria aunque él preferiría que se resuelva por la vía que está establecida y solicitarle a la Vicerrectoría de Administración que resuelva el asunto de la apelación que se encuentra en trámite. Es totalmente del criterio de la Dra. Olimpia López en el sentido de que es sorprendente, en el caso del señor Humberto Acuña, que le comuniquen que efectivamente se hace acreedor a una reasignación, pero que no se le puede pagar porque no cuentan con los recursos correspondientes porque la plaza está integrada por montos de varias partidas, como un picadillo. Lo que refleja mucho la situación del Consejo, es un emergente de una serie de situaciones que tratan de resolver dentro de la Institución, pero por la lentitud en la toma de decisiones y en la acción es que se ven en esos problemas. Podría decirse que si estudiaron por qué no otorgar un incentivo por mejoramiento académico; pero no lo hay. Son situaciones que reflejan una situación en la cual hay cosas que hacer y que corregir y se está en capacidad de hacerlo.

En este caso aboga por instar a la Vicerrectoría de Administración para atienda, en calidad de emergencia, por tratarse del

Consejo Universitario, el asunto. Y si efectivamente por la índole y la cantidad de asuntos que atiende la Vicerrectoría de Administración y apelaciones que tiene a su haber, si es posible entonces el pago de una remuneración extraordinaria mientras esa situación se resuelve.

LA MAGISTRA MARGARITA MESEGUER opina que ella ve eso muy fácil y que resolver una apelación siente que no es la solución. Resolver una apelación ahora y otra después, es continuar con el proceso tal y como se ha venido dando en el tiempo. Cree que más que un asunto de apelaciones lo que se debe tomar es una decisión y cree que la decisión está más que todo en la recalificación de esos puestos con carácter de urgencia, para ponerle coto a un proceso que se viene dando desde hace mucho tiempo. Después de escuchar lo que han manifestado los compañeros, ella solamente quisiera dejar lo siguiente para reflexión, si este asunto no se ha podido resolver en el Consejo Universitario, qué pueden esperar el resto de las unidades académicas.

EL DR. CLAUDIO SOTO manifiesta que justamente la apelación se da en el sentido de la recalificación, se pretende la categoría de Profesional 1, al menos. Si procediera la recalificación en apelación, sería un paso muy positivo hacia delante en ese sentido. Cuando la apelación se dio, además se envió una carta firmada por tres miembros del Consejo Universitario, Dra. Olimpia López, Lic. Marlon Morales y Magíster Oscar Mena, también la Dirección le hizo una nota al Ing. Jorge Badilla y la Jefatura del CIST hizo otra en apoyo a la apelación que se planteó eso fue aproximadamente hace quince días. La apelación ahora pasa a manos de una Comisión –entiende que está a cargo de don Mario Rumoroso, quien ayer en la tarde todavía no había recibido los expedientes, y no ha podido localizar a don Jorge Badilla.

Agrega que él independientemente de cómo se desarrolle este asunto podría

convocar a una reunión de coordinadores para hacer ya algo específico y concreto al respecto.

EL DR. GABRIEL MACAYA expresa que realmente lo colocan en una posición muy difícil. Le queda claro el rango que tiene el Consejo Universitario. Le preocuparía profundamente, como miembro del Consejo Universitario que encontraran una solución ad hoc que pase por encima de todos los procedimientos usuales, como miembro del Consejo Universitario, no como Rector, tendría que oponerse en ese sentido. Con todas las limitaciones, defectos y demás que tiene la estructura, no pueden buscar una solución ad hoc para el Consejo Universitario, aunque hay ciertos sesgos en la estructura universitaria que están produciendo distorsiones que son graves. Por ejemplo, él cree, con todo respeto y estaría dispuesto a discutirlo con el señor Contralor, que la independencia que tiene la Oficina de Contraloría con respecto al resto de la estructura universitaria, ha permitido una Oficina de Contraloría muy bien calificada. Él no se atrevería a decir sobrecalificada, pero sí muy bien calificada; eso se ha promovido.

No sabe si deberían ver o entrar a discutir más ampliamente la estructura completa de la oficina técnica o de la organización técnica del Consejo Universitario. Cree que el Dr. Claudio Soto tiene razón en cuanto a la queja de que como Director del Consejo Universitario la gestión administrativa que se puede hacer es muy poca, pero por eso hay un Jefe Administrativo en el Consejo que es el que le da continuidad a esa gestión administrativa. Tal vez podrían decir que la calificación del Jefe del Consejo Universitario en este momento no es la correcta y que deben buscar un Jefe Administrativo de Consejo Universitario que tenga funciones más sustantivas respecto del manejo de la oficina técnica. Actualmente, si no se equivoca, el Jefe es Profesional Jefe 4, no tiene el rango de Jefe de Oficina Administrativa. Está

seguro que si hacen una gestión así, las oficinas administrativas van a protestar porque no ven en la oficina del Consejo Universitario el rango de Oficina Administrativa.

Hay algunos puntos válidos, está de acuerdo dentro de una perspectiva de funcionario, pero desde una perspectiva institucional no puede aceptarlos. Cada oficina tiene techo, y el techo viene dado por las funciones de esa oficina y la forma en que está organizada. En la Universidad de Costa Rica hay una movilidad de personal permanente muy amplia. Si el argumento entonces, para lograr permanencia en el Consejo Universitario es quitarle el techo a los puestos en el Consejo Universitario, estarían produciendo una distorsión inmanejable. Es decir que tendrían que tener en el Consejo Universitario todas las plazas de Profesional Jefe 4, y esa no es la solución.

Existirá siempre una escala en el modelo que están manejando ahora. Si entran en otro modelo de clasificación de puestos, la discusión sería totalmente otra y cree que el Lic. Marlon Morales está de acuerdo con él. Tendrían otros mecanismos que actualmente no se tienen. Permanentemente en la Rectoría se pierden puestos porque la gente encuentra otras cosas mejores que hacer dentro de la Institución, y eso es inevitable. Las cosas a veces se concentran, sí, así es, y hay ciertos mecanismos de emulación o no sabe cómo llamarlos en que cierta gente dice, bueno, si mis compañeros están encontrando mejores puestos afuera, pues yo también me voy. No sabe, tendrían que comenzar a ver qué nivel promedio de puestos tiene el Consejo Universitario y compararlo con otras oficinas que no se atrevería a decir que realizan funciones tan sustantivas como el Consejo Universitario, pero es necesario comparar la oficina técnica del Consejo Universitario con la Oficina de Planificación. También ha habido un modelo de oficina del Consejo Universitario y de Servicios Técnicos –para usar la palabra que usan en la Asamblea

Legislativa-, que no sabe si es la mejor. Él recomendaría que la discusión que deben tener debe ser en función de un modelo organizativo del personal o de la Oficina del Consejo Universitario, más que un problema de cómo otorgar beneficios o lograr clasificaciones que retengan el personal, porque nunca lo van a tener mientras haya puestos de mayor rango en la Universidad de Costa Rica. Y, evidentemente, que los jefes de las oficinas que reclutan van a buscar a los funcionarios del Consejo Universitario por ser bien entrenados, bien conectados y con mucha capacidad de trabajo. Él, como jefe de una oficina, le tendría la puntería puesta a los funcionarios del Consejo Universitario para llevárselos y ofrecerles mejores puestos. Y mejores puestos siempre habrá, irremediablemente.

De modo que lo que deben hacer es entrar en un proceso de repensar esta organización interna. Le preocupa que los criterios que están usando, con todo respeto, son muy casuísticos y podrían llevarlos a una distorsión y que se entre en una espiral de recalificaciones interminable, y que lo único que va a producir dentro del Consejo Universitario, es frustración.

Piensa que tienen que tener muy claras las funciones y los procesos de calificación de puestos no es unilateral. El Director o el Jefe Directo de la persona es también entrevistado. Puede ser entonces que el modelo de clasificación de puestos en la Universidad de Costa Rica esté totalmente obsoleto y se estén midiendo otras cosas. Él se atrevería a decir que es cierto, parcialmente. Por ejemplo, un gran peso en la clasificación de puestos es por el número de subalternos, no en función de la calidad del trabajo o el nivel de productividad que se tiene. Entonces, hay un modelo, con todos sus defectos, que tiene una justificación técnica de muchos años y tendrían que revisarse para ver si en una Institución como esta es el mejor sistema de clasificación de puestos.

A lo que él iría es a que dentro de esas limitaciones y dentro de ese esquema, traten de buscar una solución que sea consecuente con las funciones de la importancia de la Oficina Técnica del Consejo Universitario. Si no es en función de eso podrían entrar en una espiral de recalificaciones que nunca va a terminar y que nunca va a satisfacer ni a los miembros del Consejo Universitario ni a los funcionarios de la Oficina del Consejo Universitario, es decir, no va a satisfacer a nadie. En ese sentido, desde luego, en lo que se pueda ayudar, con mucho gusto.

EL DR. CLAUDIO SOTO aclara que le han pedido la palabra otros miembros, sin embargo, al ser la primera vez que se trae este asunto a Plenario, deben tenerlo como un insumo, para madurarlo. Va a convocar tal vez el próximo viernes o lunes a una reunión de coordinadores ampliada para cualquier otro miembro del Consejo Universitario que desee participar, ver detalles, presentar propuestas de cómo salir de la crisis momentánea que tienen. Después a largo plazo asegurarse una Unidad de Estudios con una fiabilidad sostenida en cuanto a la permanencia de sus funcionarios. O, si como dice el señor Rector, es natural –y sabe que es natural que las personas suban y busquen nuevos horizontes en la superación personal-, lo hagan en una forma más ordenada. No sabe si fue una coincidencia que cuatro de los más viejos funcionarios, de más experiencia, coincidan justamente en diez meses, salir de la Unidad. Puede ser una coincidencia, pero ciertamente deben estudiar las cosas específicas, si la remuneración extraordinaria procede o no a ese nivel -sabe que la dedicación exclusiva no procede a nivel de técnicos-, y ver cómo resolver el problema inmediato que es lo más apremiante.

LA DRA. OLIMPIA LÓPEZ manifiesta que su argumentación no iba en la línea de resolver un asunto en forma temporal sino permanentemente. Precisamente decía que

si ahora les van a enviar las ternas y van de nuevo a colocar técnicos en plazas de baja calificación, pues lo mismo les va a pasar en dos años. Se trata de la búsqueda de una solución permanente.

No comparte con el señor Rector el hecho de la movilidad, por lo menos en estos términos. Sería aceptar que siempre tendrán en el Consejo ese tipo de plaza, inferior a otras oficinas de esta Universidad, y cuando estas personas se van a otras oficinas donde el trabajo va a ser menos complejo se van a ganar más. Esa es la contradicción. Por ejemplo doña Griselda Ugalde, doña Hilda Sancho y doña Alicia Gurdían revisaron esto cuando presidieron el Consejo Universitario y pidieron análisis estructurales para estipular cómo debe ser la estructura de este organismo, y esa documentación existe. Inclusive, estaba viendo una acta en la que doña Hilda Sancho proponía cambiarle nombre, no llamarle Sistema de Información y Documentación que tampoco le hace justicia a lo que se hace, de manera que tienen los insumos para elaborar una buena propuesta. Le parece que el señor Rector ve como muy sencillo el problema, pero ellos que están aquí lo ven muy grande porque afecta nuestro trabajo. Es como que en la Rectoría les quitaran al asesor financiero que no dependiera de su propio poder de decisión sino que alguien externo le dijeran que ya se lo llevan y quedaría la Rectoría débil y no sabría qué hacer, igual les pasa a ellos. Quedan sin posibilidad de ejercer el trabajo con calidad y debe decir que este es un Consejo en el que todos trabajan mucho. Actualmente, con la integración de este Consejo ella ve que hay un gran dinamismo, un gran deseo de contribuir, pero el trabajo va a disminuir. Por ejemplo, cuando estaba el Dr. Manuel Zeledón resolviendo un caso jurídico muy complejo, dos trabajos en los que el señor Humberto Acuña le ayuda a ella, quedaron paralizados. Si esto no se resuelve se puede pasar un año completo sin hacer lo que corresponda.

Para cerrar indica se desea una solución permanente y también una revisión

pronta. En el período corto en cuatro horas que ella estuvo sustituyendo a la Dra. Susana Trejos en la Dirección este problema ya comenzaba a presentarse. Debido a eso ella tiene información recopilada y pudo conversar con personeros de Recursos Humanos. En esa oportunidad le dijeron que había una fila enorme de personas esperando ser recalificada y el Consejo Universitario tenía que hacerla y esperar que le resuelvan. Habría que hacerles ver que este caso es prioritario.

El señor Director del Consejo Universitario propone un receso.

*\*\*\*\*A las diez horas y cincuenta y cinco minutos el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las once horas y veinte minutos se reanuda la sesión con la presencia de los siguientes miembros:*

*Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dra. Olimpia López, señor José Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya, y el Dr. Claudio Soto.\*\*\*\**

## **b. Informe de los Miembros del Consejo Universitario.**

### **- Agradecimiento**

EL DR. VÍCTOR ML. SÁNCHEZ agradece al señor Rector el apoyo que brindó al XIII Congreso Internacional de la Asociación de Lingüística y Filología de América Latina. También agradece al Consejo Universitario, a los compañeros que en forma directa o indirecta colaboraron. Agradece mucho la presencia del Director del Consejo Universitario, Dr. Claudio Soto Vargas. El Dr. Manuel Zeledón le ayudó a salir de apuros, la Dra. Olimpia López le sirvió de paño de lágrimas. En fin, muchos le

ayudaron porque era mucha la presión que tenía. También agradece a la señora Vicerrectora de Investigación por el apoyo que les dio. Asimismo a FUNDEVI por la eficiencia en cuanto a efectuar pagos de un día para otro por razones apremiantes; los panelistas que se iban. Eficiencia digna de reconocer.

La organización de la actividad se desarrolló durante un período de dos años. Contaron con la participación de Asia, Europa y América. Cita algunos países: Japón, Corea del Sur, República de China en Taiwán, prácticamente todos los países de Europa Occidental, Alemania, Francia, Italia, Holanda, Bélgica, Noruega, Finlandia, Inglaterra, España, Portugal, etc. De la parte oriental estuvieron representadas la República Checa y Polonia. De América también prácticamente todos los países con excepción de Paraguay, Perú y El Salvador. Además Cuba.

Tres factores influyeron pero afortunadamente no fue tan duro el golpe: el 11 de setiembre, la crisis de Venezuela y la crisis de Argentina. Se redujo la participación de Argentina, la delegación era muy numerosa y se redujo mucho.

Escucharon en los pasillos de la Facultad de Letras y de ahí hasta el Auditorio diferentes idiomas: japonés, coreano, mandarín, alemán, italiano, checo, polaco, español, portugués de Portugal, portugués brasileño, etcétera. También se presentaron comunicaciones sobre esas lenguas habladas en América Latina que incluyen variedades dialectales del inglés y de otras lenguas y sobre producciones culturales en el contexto socioeconómico y cultural de cada país y en aras de lo que son los retos del siglo XXI. Se recrearon y crearon paradigmas, gracias a ponencias plenarias, todas muy buenas, comunicaciones, cursillos, comisiones y proyectos.

En términos generales hay gran satisfacción entre los compañeros que

participaron en la organización de este Congreso. En la Facultad hay una bella exposición de esculturas e invita a que la visiten, es de Esteban Coto. Hay que tener precaución con un girasol que hay porque sus pétalos pueden herir.

Agradece toda esa colaboración, así como el permiso que le otorgó el Consejo Universitario para ausentarse.

EL DR. GABRIEL MACAYA propone una felicitación formal del Consejo Universitario, para que quede en actas, al Dr. Víctor Ml. Sánchez y su equipo por tan valioso trabajo.

**El Consejo Universitario felicita al doctor Víctor Ml. Sánchez Corrales por su destacada labor en las diferentes actividades que se realizaron con motivo del XIII Congreso Internacional de la Asociación de Lingüística y Filología de América Latina (ALFAL).**

EL LIC. MARLON MORALES se refiere a su participación en *el III Congreso Internacional de Recursos Humanos: innovaciones organizaciones y desarrollo, por una mayor participación y control ciudadano*. Este Congreso fue realizado por la Escuela de Administración Pública y el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP). Fue excelente, de muy alto nivel y se constituyó a su manera de ver y así fue reconocido en el cierre, en una oportunidad de reflexión, de generación de conocimientos, para fundamentar y orientar la toma de decisiones en Costa Rica, tanto en el ámbito público como privado, en materia de recursos humanos.

Un grupo selecto de académicos y profesionales en esa materia expuso y analizaron los desafíos que enfrenten las organizaciones tanto públicas como privadas, así como las distintas estrategias

para competir y sobrevivir en el contexto globalizado y globalizante de la economía, destacando como punto de partida y de llegada, al ser humano como persona, poseedor de una capacidad transformadora para superar su propia condición y cambiar igualmente su entorno socioeconómico y político en armonía con la naturaleza. En todas las participaciones de los distintos profesionales y académicos mediante ponencias, paneles o talleres, fueron en esa línea.

La conferencia inaugural le correspondió a Henry Mintzberg y exhortó a crear un balance entre lo público y lo privado, entre gobierno y negocios. Indicó que era necesario admitir y trabajar con las diferencias propias de cada sector. Sin embargo advirtió que hoy existe un fuerte énfasis en lo empresarial, una tendencia privatizadora en el ámbito público lo que conlleva riesgos. Esto se produce por la ingerencia del dinero y de los intereses particulares en el ámbito gubernamental y de la influencia que ejercen los medios de comunicación colectiva. Destacó que el ser humano posee tres necesidades básicas: protección, afiliación y consumo. La protección es atendida por el Gobierno y sus regulaciones. Su sobresatisfacción genera pasividad y la no-satisfacción genera miedo y desamparo. La de consumo es atendida por el sector privado, sin embargo, su sobresatisfacción conduce al desperdicio y la no satisfacción lleva a diferencias carencias: alimentaria, vivienda, etcétera.

La segunda necesidad tiene que ver con la afiliación y él la asocia a la participación y el control ciudadano, al empoderamiento de la sociedad civil mediante estructuras organizativas de composición y de relaciones democráticas que estimulan y refuerzan el compromiso de los ciudadanos en la resolución de los problemas.

Si el sector Gobierno asume sólo la satisfacción de esta necesidad de afiliación, produce conformismo. Si lo hace el sector

privado, genera alienación. Por ello el autor opta por un balance entre lo público y lo privado, fortaleciendo el sector social e innovando el sector gubernamental y el privado, sin perder, en ambos, la especificidad de cada uno.

El resto de las actividades como charlas, paneles y talleres, aportaron unos en el mejoramiento del sector público, otros en lo privado y otros buscando el balance.

Oscar Ozlak presentó un diagnóstico de obligada consulta para los propios intereses, sobre los diferentes sistemas de servicio civil en América Latina y el Caribe, principalmente en materia de recursos humanos. Interpeló al auditorio sobre los desafíos pendientes para elaborar estrategias necesarias de enfrentamiento.

Arturo Jofré con su participación advirtió sobre hacer una revisión crítica de las distintas estrategias gerenciales y distintos métodos para el cambio organizacional, a fin de evitar caer en modismos, en recetas fáciles y más bien obtener los mejores aportes para enfrentar las distintas problemáticas propias de las organizaciones.

Alfonso Siliceo y Álvaro Cedeño apuntaron a la temática de liderazgo y cambio organizacional. Para Siliceo el líder innovador que es lo que exige el espíritu de los tiempos, debe ser visionario, agente de cambio, educador, y con capacidad de servicio. La influencia que ejerce un líder significa guía, ejemplo, apoyo, confianza, reto, exigencia, escucha, cercanía y presencia. Las nuevas organizaciones demandan un estilo de liderazgo más democrático, más concertador, basado en el convencimiento, multiplicado en todos los niveles de la organización, con mayor preparación para promover el talento, la creatividad y la corresponsabilidad.

Álvaro Cedeño señaló los siguientes factores para facilitar los cambios: informar, transparencia a todo nivel, reducir los

rituales, dar mayor participación, aceptar la ansiedad y el miedo que produce el cambio y trabajar con ello.

Luis Gómez Mejía apostó a estimular y reconocer la innovación como herramienta competitiva, brindando incentivos personales de grupo y corporativos. Esta exposición fue muy interesante porque la hizo desde el escenario del primer mundo. Para todo había incentivos y en dólares y no en cienes, sino en miles. Lo importante fue la mecánica, y no el monto del incentivo.

En esta misma línea aportó Raúl Herauld que expuso sobre nuevas estrategias salariales, basadas en resultados y desempeño, desplazando la ya tradicional de posición y responsabilidad. En este momento no interesa que sea por posición y responsabilidad porque la estrategia salarial refuerza ese tipo de cosas. Ahora se orienta por los resultados y por el desempeño. Si hay desempeño y hay resultados, hay premio.

Eduardo Doryan expuso sobre el marco sociopolítico y económico del mundo actual desde la perspectiva del Banco Mundial, y desde ahí cómo las diferentes naciones deben hacer una lectura de esa realidad, partiendo de sus fortalezas, visualizando oportunidades y tomando decisiones que permitan dar saltos importantes en el tiempo y hacia el futuro. Es decir, para fortalecer una sociedad de conocimiento y no conformarse –y utiliza una expresión que él empleó-, y *no conformarse con un simple nadadito de perro*. O sea, que hay mucho movimiento pero no se avanza nada.

Ricardo Dávila, colombiano, expuso sobre la experiencia cooperativa en Colombia y Katia Rodríguez sobre la incubación de nuevas organizaciones para la pequeña y mediana empresas en Costa Rica, con base en que al fortalecerlas, así como a las cooperativas, constituyen en un instrumento generador de un desarrollo económico más equilibrado, justo y estable.

En el tema de la humanización del trabajo y salud ocupacional Enrique Brú abogó por un trabajo digno como la nueva filosofía de la Organización Internacional del Trabajo. Inclusive tienen una publicación que se llama *El Trabajo Decente*, pero aclaró que la connotación de trabajo decente, en el contexto de diferentes países, podía significar otra cosa. Él simplemente lo trajo a la dignidad del trabajo, el trabajo digno, definiéndolo como aquella ocupación productiva, justamente remunerada, en condiciones de libertad, de equidad, seguridad, estabilidad y respeto a la dignidad humana. Entonces, no hay trabajadores del sexo.

Enmanuel González indicó que el abordaje de los riesgos del trabajo requiere una gestión de calidad, como un proceso integrado y sistémico de los procesos de producción y servicio que permita respuestas ágiles y oportunas en calidad y seguridad para el usuario y para el cliente, forjando una cultura de prevención de riesgos del trabajo donde la gestión ambiental sea parte intrínseca de este sistema.

Dentro de este tema no podía faltar el tema de la mujer en el mundo del trabajo. Griselda Martínez de México destacó cualidades importantes que a lo largo de sus investigaciones ha observado con respecto de los varones, quienes se visualizan como más responsables, mejoras trabajadoras, cuentan con mayor vocación de servicio, son más leales y buscan un equilibrio entre trabajo y familia. Advirtió –en el Instituto de Investigaciones Psicológicas está demostrado también-, que el trato con respecto a la mujer en el contexto de trabajo es desigual y existen menos oportunidades.

Rodolfo Seravalli y Linda Kasuga ofrecieron un taller sobre las inteligencias múltiples que poseen todos los seres humanos: lógica, visual, lingüística, musical, intrapersonal, interpersonal, la quinética y la natural. Se refirió a la importancia de reconocer las diferencias individuales con la necesidad de fortalecer la tolerancia y la capacidad de

aprovechar y trabajar con ellas. Desde esta perspectiva de las inteligencias múltiples se constituye la necesidad de crear estrategias alternativas para el aprendizaje personal, grupal y organizacional.

Agrega que ese es el resumen de las actividades a las que él asistió. Debe hacer un reconocimiento a la Dra. Olimpia López, quien también participó como conferencista en uno de los paneles del Congreso, el cual versa sobre la formación de los Administradores y se refiere al aspecto de los valores.

Cuando la Dra. Olimpia López hizo la presentación su tesis doctoral, a la cual asistió por invitación de ella, quienes la escucharon, pensaron en la conveniencia de que esa misma exposición se hiciera ante el Plenario o ante una Comisión ampliada, por la pertinencia del tema respecto de la Administración Universitaria.

Por tanto, insta a la Dirección del Consejo Universitario para que esa actividad se lleve a cabo, y tener así insumos de primera línea, porque realmente el trabajo de la Dra. López fue bastante bueno y así fue reconocido ese día. Y el trabajo que presentó en ese Congreso Internacional va en esa misma línea.

Hubo otras participaciones muy valiosas en ese Congreso pero como eran actividades simultáneas pues no se podía estar en todas. Indica que la Memoria del documento se encuentra en su oficina para quienes deseen consultarla.

Un aspecto adicional es que recibió un librito que se llama: "El profesor interino en la Universidad de Costa Rica", de Claudio Vargas Arias. Este libro analiza el tema de la interinidad docente en la Universidad de Costa Rica desde una perspectiva integral. En una primera parte estudia el programa desde el punto de vista histórico y doctrinal. Luego investiga la normativa que regula este tipo de vínculo laboral y reúne jurisprudencia, la más importante de

diversas instancias judiciales, en particular de la Sala Constitucional. Por último analiza los diversos intentos que la Institución ha realizado para resolver este problema e incluye un estudio cuantitativo sobre el comportamiento de la contratación interina docente en cada una de las unidades académicas de la Universidad de Costa Rica en los últimos once años. Este documento le parece importante porque complementa el trabajo que OPLAU les envió sobre el perfil del docente interino para el segundo ciclo del 2001. Este documento lo va a trasladar a la Unidad de Estudios porque es congruente con un acuerdo que tomó el Consejo Universitario en la sesión 4621, artículo 3, del 28 de marzo de 2001, cuya agenda de trabajo la tiene la Comisión de Presupuesto y Administración y consiste en ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente en la Institución. Esos dos esfuerzos, tanto del académico como de OPLAU, son material importante para tratar de resolver el problema del interinato docente en la Universidad de Costa Rica.

EL DR. GABRIEL MACAYA se refiere a que el trabajo de Claudio Vargas fue objeto de presentación y discusión, durante dos días en un Foro que organizó el Consejo Universitario hace poco tiempo. Debe haber actas y documentos de esa actividad sobre la situación del interino.

Hace notar que los datos y las cifras del trabajo de Claudio Vargas ya están obsoletos. La situación ha cambiado mucho, tal y como puede verse en el trabajo de OPLAU.

#### - **Proyectos de ley**

EL SR. JOSÉ MARTÍN CONEJO se refiere a dos proyectos de ley que nunca llegaron a conocimiento de la Universidad de Costa Rica, los encontró en la agenda del Plenario de la Asamblea Legislativa, cuando estaba estudiando la Ley Orgánica de la

Administración Pública. El primero que le parece muy positivo fue aprobado en segundo debate el 19 de febrero y se llama *Ley de Protección al Ciudadano frente al exceso de requisitos y trámites administrativos*, Expediente 14235. Es un proyecto corto del cual lee lo siguiente para que se tenga conocimiento del asunto:

*La presente ley es aplicable a toda la administración pública, sea centralizada o descentralizada.*

**Artículo 2.** *La información que presenta un administrado ante una entidad no podrá ser requerida de nuevo por estos para ese mismo trámite u otro en esa misma entidad u órgano. De igual manera ninguna entidad podrá solicitar al administrado información que una o varias de sus mismas oficinas emitan o posean.*

**Artículo 4.** *Todo trámite o requisito con independencia de su fuente normativa para que pueda exigirse al administrado, deberá sujetarse o fundamentarse estrictamente a lo establecido por ley, y, segundo, estar publicado en el Diario Oficial, junto con los instructivos, manuales, formularios y demás documentos correspondientes y ubicado en un lugar visible dentro de la Institución. Asimismo deberá publicarse en un diario de circulación nacional un aviso haciendo referencia a dicha publicación.*

**Artículo 5.** *Todo funcionario estará obligado a proveer al administrado información sobre los trámites y requisitos que se realicen en su unidad administrativa.*

Más adelante señala:

*Cuando un ente o funcionario público establezca trámites y requisitos al administrado, estará obligado a indicarle el artículo de la norma legal que sustenta dicho trámite o requisito, así como su fecha de publicación.*

**Artículo 8.** *La entidad u órgano de la Administración que para resolver requiera de fotocopias, constancias, certificaciones, mapas o cualquier información que emita o posea otra unidad u órgano público,*

*deberá coordinar con esta su obtención, por medios a su alcance para no solicitarla al administrado. Las entidades u órganos públicos que tengan a su cargo la recaudación de sumas de dinero o el control de obligaciones legales que deban satisfacer o cumplir los administrados, deberán remitir o poner en disposición a los restantes mensualmente o con la periodicidad que reglamentariamente establezca, los listados donde se consignen las personas físicas o jurídicas que se encuentran morosos o incumplientes.*

**Artículo 9.** *Ningún administrado deberá acudir a más de una instancia, entidad u órgano público, para la solicitud de un mismo trámite o requisito que persiga la misma finalidad. Las diferentes entidades u órganos de la administración pública que por ley están encargadas de conocer sobre un trámite o requisito cuyo fin es común, complementario o idéntico, deberán llegar a un acuerdo para establecer un trámite único o compartido, así como la presidencia y competencia institucional.*

**Transitorio Único.** *Todos los órganos y entidades deberán remitir los documentos a que hace referencia el Artículo 4 de la presente ley, para su publicación en el Diario Oficial, dentro del plazo de tres meses calendario, contados a partir de la publicación de esta ley."*

Es Ley de la República y nada más falta que sea publicada y nunca se recibió. Les afecta porque como institución pública es necesario cumplir con ese plazo.

EL DR. GABRIEL MACAYA indica que tendría que decir que las universidades no estarían cubiertas porque no son un ente descentralizado, ni institución pública de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública. Son órganos con categoría especial tanto por la Contraloría como por la Constitución Política. De modo que eso no aplica a las universidades públicas, es sólo para las descentralizadas o el Gobierno central.

EL M.Sc. OSCAR MENA se refiere a que se han venido discutiendo aspectos relacionados con la descentralización al respecto y hay un voto de la Sala que aclara muy bien qué pasa con la Universidad. La Universidad es un órgano descentralizado y la cobija la Ley General de la Administración Pública, de Administración Financiera, de Contratación Administrativa, entre otros, y, en ese sentido, por la delicadeza de ese último Artículo 8, que habla de que todos los reglamentos y los manuales deben publicarse en el Diario Oficial la Gaceta, sería importante que no se deje ahí y se solicite el criterio de la Oficina Jurídica respecto de la aplicabilidad de eso, independientemente de que no llegó a consulta. Es mejor andar adelante y no atrás porque si el día de mañana les pueden señalar incumplimiento de esa ley, sería peligroso. Su criterio es que por parte de la Dirección se solicite el criterio de la Oficina Jurídica respecto a la aplicabilidad de esa Ley.

EL SR. JOSÉ MARTÍN CONEJO se refiere al segundo proyecto que se llama *Ley de Creación del Fondo de Solidaridad y Desarrollo Humano*, Expediente 13474. Es la sustitución del FODESAF. El Fondo de Asignaciones Familiares se financia con un 5 por ciento sobre la masa salarial, tanto de los patrones públicos como privados. Las universidades habían estado exentas de pagar ese 5 por ciento. Este proyecto de ley establece ese mismo 5 por ciento sobre las remuneraciones en salarios o sueldos ordinarios o extraordinarios pagados a los trabajadores por los patronos públicos o privados, el cual será recaudado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

El Transitorio 2 señala que durante dos años contados a partir de la publicación de esta Ley se exceptúan de la contribución establecida en el inciso a) el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Tribunal Supremo de Elecciones, las Municipalidades, las instituciones de bienestar social y de asistencia médico

social y las instituciones de enseñanza superior del Estado. Eso significa que en un plazo de dos años se va a tener que pagar ese 5 por ciento. No hizo el cálculo específico de partidas pero podrían ser alrededor de mil millones de colones. Según el Artículo 85 de la Constitución Política, las ventas que se crean a favor de las universidades no pueden ser eliminadas si no se crean otras mejores.

Para el dicho proyecto es inconstitucional hasta tanto no se consulte, pero qué papel juega el Fondo Especial para la Educación Superior, FEES en este sentido en cuando a las negociaciones. Pregunta ¿cómo se hizo con la Ley de Protección al Trabajador?.

EL DR. GABRIEL MACAYA responde que tendrá que financiar ese fondo el Gobierno de la República.

EL SR. JOSÉ MARTÍN CONEJO manifiesta que su preocupación va más allá. Entiende la obligación de la Asamblea Legislativa de comunicar este tipo de proyectos a la Universidad de Costa Rica, pero cree que también deben existir a lo interno de la Institución, mecanismos suficientemente estrictos, sistemáticos, que permitan conocer qué se está conociendo en esas instituciones. Esos proyectos pueden aprobarse en cualquier momento. Esta Ley está en el punto 14 en Primer Debate en la Asamblea Legislativa. Ya pasó a Comisión y nunca fue consultado a la Universidad de Costa Rica. Insiste en la obligación que tiene la Asamblea Legislativa de hacerlo, pero también como institución pública existe la obligación de leer La Gaceta y eso fue publicado como Proyecto de Ley y en la Universidad de Costa Rica no se hizo nada. Igual pasa con la mayor parte de los proyectos que aquí llegan con muy poco tiempo y están publicados desde mucho tiempo atrás. Proyectos que tal vez son importantes para la Universidad de Costa Rica, como este que afecta directamente,

independientemente de que deba financiar los mil millones, pero es un proyecto de ley que afecta directamente a las finanzas de la Universidad.

En cuanto al otro proyecto, aunque no sea de acatamiento obligatorio, le parece que debe implementarse la reducción de los trámites administrativos.

EL DR. GABRIEL MACAYA pregunta cuál es la propuesta.

EL SR. JOSÉ MARTÍN CONEJO responde que la propuesta primera es que debe de hacerse algo aunque hay que esperar que se publique en La Gaceta, todavía no es ley. Debe intentarse como Universidad, ejecutar esa Ley. Cree que sí involucra a la Universidad aunque no dice en ningún lado universidades públicas, habla de todo el resto. Dice que la presente ley es aplicable a toda la Administración Pública, Central o Descentralizada, incluyendo instituciones autónomas, semiautónomas, órganos con personalidad jurídica, entes públicos no estatales, municipalidades y empresas públicas. Siendo muy quisquillosos, no está la Universidad porque aclara todas las demás, pero dice toda la Administración Pública. A nivel institucional a quienes más favorece esa ley es a los estudiantes, la cantidad de trámites que deben hacer en esta Universidad para conseguir cada cosa, para solicitar Trabajo Comunal Universitario, TCU, por ejemplo, hay que ir a cinco oficinas diferentes. Para solicitar un trámite de graduación deben solicitar un papelito a una persona para luego llevarla a la otra cuando esa información debería tramitarse internamente.

En cuanto al primer proyecto piensa que la Universidad debe asumir la responsabilidad de simplificar los trámites administrativos. Su propuesta inicial era frente a ese proyecto que la Administración les diga qué tanto puede afectar ese

proyecto a la Universidad y cuáles serían las medidas a corto plazo.

Agrega que no pudo preparar una propuesta de acuerdo al Plenario, porque no fue sino hasta ayer que descubrió esos proyectos. La función principal hoy es la de informar sobre ambos proyectos.

Respecto del segundo proyecto tiene entendido que puede enviarse todavía una consulta o el criterio de la Universidad de Costa Rica oponiéndose al proyecto. Lo que no sabe es si resulta más conveniente no darse por enterados porque de ser así sería inconstitucional y entonces sea ley no se puede aplicar porque no se consultó a una entidad directamente afectada.

La otra cuestión es si la Oficina Jurídica o la Contraloría deben encargarse de la revisión de los proyectos porque no es posible permitir que eso siga pasando.

EL DR. CLAUDIO SOTO aclara que la Oficina de Contraloría revisa las leyes ya aprobadas y constantemente las comunica al Consejo Universitario.

Agrega que en estos casos es mejor pensarlo un poquito más, para ver qué propuesta se puede traer específicamente respecto de esos dos proyectos, especialmente por haberse presentado tan de pronto y no tener nada sobre lo cual trabajar. Le solicita al representante estudiantil, Sr. José Martín Conejo que lo tenga presente para decidir cómo proceder.

## ARTICULO 6

**La Comisión de Estatuto Orgánico presenta la propuesta CEO- DIC-02-02, sobre la corrección al texto del artículo 80, inciso a) del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.**

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI expone el dictamen.

**“ANTECEDENTES**

1. El artículo 80 inciso a) del Estatuto Orgánico establece lo siguiente:

*“Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:*

*a) Letras: Filosofía, Filología, Lenguas Modernas.”*

2. La M.L. Ivonne Robles Mohs, Directora de la Escuela de Filología, en su oficio FL-502-01 del 5 de setiembre del 2001, solicita a la Dirección del Consejo Universitario la corrección del artículo 80 inciso a) del Estatuto Orgánico.
3. La Dirección del Consejo Universitario traslada a la Comisión de Estatuto Orgánico la solicitud realizada por la M.L. Ivonne Robles (CU-P-01-11-121 del 2 de noviembre del 2001).
4. La Comisión de Estatuto Orgánico consulta a la Oficina Jurídica sobre el particular. (CE-CU-01-11 del 15 de noviembre del 2001).
5. La Oficina Jurídica responde con el oficio OJ-0069-2002 del 6 de febrero del 2002.

**ANÁLISIS**

De acuerdo con la investigación realizada por la Unidad de Estudios acerca de los datos que suministra la M.L. Ivonne Robles en el oficio FL-502-01 del 5 de setiembre del 2001, se pudo constatar que en efecto, en la versión manuscrita del Estatuto Orgánico de 1956, Capítulo VI Facultad de Ciencias y Letras, Folios 17 y 18, el calígrafo, por un involuntario error de ortografía, separó el nombre del Departamento de Filología, Lingüística y Literatura de la siguiente manera:

*“Estos Departamentos son los siguientes: Estudios Generales; Filosofía; Biología; Filología; Lingüística y Literatura;...”*  
*El énfasis no es del original*

Este error continúa en la versión impresa del Estatuto Orgánico de ese mismo año.

Para 1974, el artículo 80 del Estatuto Orgánico dice a la letra:

*“Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:*

*a) Letras: Filología, Filosofía y Lenguas Modernas...”*

El texto anterior se mantiene en la última versión (2001) del Estatuto Orgánico y se lee:

*“Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:*

*a) Letras: Filosofía, Filología, Lenguas Modernas...”*

Como se observa, se omitió el nombre completo de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura; esto por un error que no ha sido corregido hasta la fecha.

Según el criterio de la Oficina jurídica sobre el particular (OJ-0069-2002 del 6 de febrero del 2002), esta corrección “es plausible realizarla sin los procedimientos ordinarios de reforma estatutaria mediando el solo acuerdo de ese Órgano Colegiado, toda vez que se trata de corregir un error material en la literalidad de la norma y no en sus contenidos”.

**PROPUESTA DE ACUERDO****CONSIDERANDO**

1. La solicitud de la M.L. Ivonne Robles en su oficio FL-502-01 del 15 de noviembre del 2001, para que se corrija el artículo 80 del Estatuto Orgánico.
2. El error detectado en el Estatuto Orgánico del año 1956:

*“Estos Departamentos son los siguientes: Estudios Generales; Filosofía; Biología; Filología; Lingüística y Literatura;...”*  
*El énfasis no es del original*

3. La trascendencia de este error en el Estatuto Orgánico de 1974, donde se omite el nombre completo de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura:

*“Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:*

*a) Letras: Filosofía, Filología, Lenguas Modernas...”*

4. El artículo 80 inciso a) del Estatuto Orgánico vigente:

*“Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:*

*a) Letras: Filosofía, Filología, Lenguas Modernas.”*

5. El criterio de la Oficina Jurídica:

“...tal corrección es plausible realizarla sin los procedimientos ordinarios de reforma estatutaria mediando el solo acuerdo de ese Órgano Colegiado, toda vez que se trata de corregir un error material en la literalidad de la norma y no en sus contenidos”.

**ACUERDA**

Realizar la corrección del artículo 80 inciso a) del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, para que se lea de la siguiente manera:

Texto actual	Propuesta de corrección
<p><b>“Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:</b></p> <p>a) Letras: Filosofía, Filología, Lenguas Modernas.”</p>	<p><b>“Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:</b></p> <p>a) Letras: Filosofía; Filología, Lingüística y Literatura; Lenguas Modernas.”</p>

EL DR. CLAUDIO SOTO explica que en atención al argumento de la Oficina Jurídica el punto esencial es hacer una corrección material por parte del Consejo Universitario, sin todo el proceso de un cambio al Estatuto Orgánico que conlleva la aplicación del artículo 236, con todo el procedimiento que conocen. Eso es lo que está para discusión por parte de los miembros del Consejo Universitario.

*\*\*\*\*A las doce horas y ocho minutos el Consejo Universitario entra a sesionar bajo la modalidad de sesión de trabajo, para aclarar algunos aspectos.*

*A las doce horas y quince minutos se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario.\*\*\*\**

El señor Director somete a votación la propuesta de la Comisión de Estatuto Orgánico y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dra. Olimpia López, Sr. José Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya, y el Dr. Claudio Soto.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

Seguidamente somete a votación que el acuerdo se declare firme y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Dra. Olimpia López, Sr. José Martín Conejo, Srita. Liana Penabad, Magíster Oscar Mena, Lic. Marlon Morales, Dr. Manuel Zeledón, M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Gabriel Macaya, y el Dr. Claudio Soto.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

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

1. La solicitud de la M.L. Ivonne Robles en su oficio FL-502-01 del 5 de setiembre del 2001, para que se corrija el artículo 80 del Estatuto Orgánico.
2. El error detectado en el Estatuto Orgánico del año 1956:

***Estos Departamentos son los siguientes: Estudios Generales; Filosofía; Biología; Filología; Lingüística y Literatura;...***

***El énfasis no es del original***

3. La trascendencia de este error en el Estatuto Orgánico de 1974, donde se omite el nombre completo de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura:

**Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:**

**Letras: Filosofía, Filología, Lenguas Modernas...**

4. El artículo 80 inciso a) del Estatuto Orgánico vigente:

**Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:**

**Letras: Filosofía, Filología, Lenguas Modernas.**

5. El criterio de la Oficina Jurídica:

**...tal corrección es plausible realizarla sin los procedimientos ordinarios de reforma estatutaria mediando el solo acuerdo de ese Órgano Colegiado, toda vez que se trata de corregir un error material en la literalidad de la norma y no en sus contenidos.**

#### ACUERDA

Corregir el error material en la literalidad y no en el contenido del inciso a), artículo 80, del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, para que se lea de la siguiente manera:

Texto actual	Texto corregido
<p><b>Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:</b></p> <p><b>a) Letras: Filosofía, Filología, Lenguas Modernas.</b></p>	<p><b>Artículo 80.- Las Facultades integradas por Escuelas son las siguientes:</b></p> <p><b>a) Letras: Filosofía; Filología, Lingüística y Literatura; Lenguas Modernas.</b></p>

#### ACUERDO FIRME.

#### ARTICULO 7

La Comisión de Reglamentos presenta el dictamen CR-DIC-02-03 sobre al reforma integral a las normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica.

El señor Director solicita a la Dra. Olimpia López dar lectura solamente al dictamen, para analizar en la sesión de

mañana lo referente a los artículos del Reglamento.

LA DRA. OLIMPIA LOPEZ expone el dictamen que a la letra dice:

#### “ANTECEDENTES:

1. El Consejo Universitario en la sesión 3897, artículo 18, del 27 de octubre de 1992, aprobó las Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica.

2. En la sesión 4662, artículo 1-B, del 5 de setiembre de 2001, el Consejo Universitario conoce el dictamen de la Comisión de Reglamentos, CR-DIC-01-22, en el que se presenta la propuesta de reforma integral a las **Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica**.
3. La propuesta se publica en consulta a la comunidad universitaria en La Gaceta Universitaria 23-2001, del 2 de octubre de 2001.
4. Durante el periodo de consulta se recibieron tres observaciones, de las siguientes personas:
  - a) 18 profesores del Decanato de la Facultad de Letras.
  - b) Lic. Rónald Mena Molina, Jefe Administrativo de la Facultad de Derecho en conjunto con el Sr. Walter González Barrantes, Profesional de la Oficina de Planificación Universitaria.
  - c) Licda. Maritza Monge Murillo, funcionaria de la Oficina de Planificación Universitaria.
5. Adicional a la **Reforma integral a las Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica**, la Comisión de Reglamentos realizaba el estudio correspondiente a la *“interpretación auténtica de las Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica, de tal forma que por esa vía se reitere y se especifique claramente el carácter contractual del beneficio de la Dedicación Exclusiva.”* (Ref. oficio CU-P-01-04-040, del 24 de abril de 2001).

#### ANÁLISIS:

Las **Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica** que se presentan por parte de la Comisión de Reglamentos, fundamentan el marco para los contratos que se efectuarán entre la Institución y sus funcionarios, en los que ambas partes se obligan a determinados compromisos. El funcionario que sea incorporado a este Régimen, se obligará a laborar en forma exclusiva para la Universidad de Costa Rica, la que le reconocerá a cambio, una remuneración. La asignación de la Dedicación Exclusiva dependerá del interés institucional que exista para que el funcionario sea incorporado, previa recomendación no vinculante emitida para tales efectos por una Comisión Ad-hoc, que analizará las solicitudes.

Debe tenerse en cuenta que el Régimen *“... se fundamenta en virtud de un convenio bilateral de libre aceptación en el cual (servidor – funcionario) se compromete a no ejercer en forma particular ninguna profesión..., en tanto que la Institución (Patrono) se compromete a cambio de esa obligación que adquiere el funcionario, a retribuirle en forma adicional con un porcentaje sobre el salario base.*

*...la concurrencia de dos voluntades es la que origina el pago adicional al salario por concepto de dedicación exclusiva, originando un acto que si bien es administrativo en sentido genérico, en estricto derecho... se conceptúa como un contrato en el que ambas partes adquieren obligaciones y derechos.”* (Badilla Bolaños, Johnny, **“Naturaleza y control del Régimen de Dedicación Exclusiva de la Universidad de Costa Rica”**).

La nueva propuesta sobre las **Normas que regulan la Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica**, pretende aclarar las situaciones que se han prestado a confusión por parte de algunos funcionarios, y se deja clara la condición contractual a la que se ven sometidas las partes, en este caso, el funcionario y la Institución. Esto se define en que el régimen es tipo laboral, con un origen contractual, en el que el funcionario docente o administrativo cuya solicitud de incorporación sea aceptada por la Universidad y debidamente formalizada mediante el respectivo contrato, se obligue a prestar sus servicios profesionales única y exclusivamente para la Institución.

Incluso existe jurisprudencia suficiente para fundamentar el carácter contractual de este Régimen, la Sala Constitucional en el voto 2164, de las 9 horas 54 minutos del 21 de mayo de 1993, señaló en torno a esta temática lo siguiente:

*“La dedicación exclusiva, o, en su caso, la prohibición, supone la imposición de una serie de obligaciones que deben observar los funcionarios que se encuentren sometidos a esos regímenes. A cambio de ello, la institución respectiva les reconoce un plus salarial. La finalidad es obtener la mayor eficiencia en el desempeño de los funcionarios públicos. Es por ello que debe ser la Administración, bajo el cumplimiento de los requisitos legales exigidos, quien determine las clases de puestos que, para su mayor eficiencia, requieren de someter a alguno de dichos regímenes. No se trata, pues, de una vía para aumentar el salario a un funcionario, pese a que en efecto éste recibe un plus salarial, sino de establecer objetivamente si el puesto en cuestión amerita el pago respectivo. Por supuesto que esto debe realizarse sin detrimento de los parámetros de constitucionalidad, tales como el principio de igualdad, razonabilidad, lógica, justicia y similares, pues de lo contrario el reconocimiento sería contrario a la Constitución Política.”*

La misma Sala Constitucional con el voto 4494-96, de las 11 horas 18 minutos del 30 de agosto de 1996, diferencia claramente la prohibición de la dedicación exclusiva al indicar que:

*“...el pago por ‘Prohibición’ que hace la Administración a un servidor, constituye una compensación económica –que conforma el salario- para retribuirle la imposibilidad que dicta la Ley –no el contrato de trabajo- de ejercer su profesión en forma liberal, la cual opera automáticamente y no está dentro de las*

*facultades del funcionario solicitarla o renunciar a ella, por lo que no puede la Administración otorgarla en forma discrecional, en otras palabras, es consubstancial –de individual esencia y naturaleza con otro- a la relación de trabajo por disposición de la ley, inherente a la relación de servicio; en tanto, el pago por ‘Dedicación Exclusiva’, por el contrario no tiene como base su otorgamiento, necesariamente, en la ley, sino que resulta del acuerdo entre la Administración y el servidor, es decir, implica la concesión de un beneficio que puede ser pactado o no por las partes, pudiendo subsistir la relación de servicio con o sin ella, por ser ese extremo un elemento ajeno a las prestaciones esenciales que conforman la contratación laboral. En consecuencia, el pago por ‘Dedicación Exclusiva’ constituye una modalidad de contratación, en virtud de la cual el servidor opta por no ejercer su profesión fuera del puesto desempeñado, a cambio de una retribución patrimonial adicional al salario. En consecuencia, de lo que se trata, es que el régimen de dedicación exclusiva es de naturaleza consensual, circunstancia que ha sido comprendida en el artículo 7 de las Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica, al contemplar la suscripción de un contrato, entre el Rector y el beneficiario del mencionado régimen. Así las cosas, es potestad de la Universidad de Costa Rica, otorgar a sus funcionarios tal beneficio, de conformidad con las pautas y políticas que considera más conveniente. (El énfasis no es del original.) (Ref. oficio OJ-0452-01, del 23 de marzo de 2001)*

La Oficina Jurídica en el oficio OJ-0472-01, del 27 de marzo de 2001, del cual se extraen las siguientes situaciones relevantes, reafirmó la situación contractual de la Dedicación Exclusiva, fundamento que ha sido claramente establecido en la propuesta de las **Normas que regulan la Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica**, que se presentan en este dictamen y que serían sustitutivas de las aprobadas por el Consejo Universitario en la sesión 3897, artículo 18, del 27 de octubre de 1992:

*“I.- Como se ha indicado en reiteradas ocasiones (ver oficios OJ-0743-00, OJ-0452-01, OJ-1466-00 y OJ-0405-01), la dedicación exclusiva es una compensación económica que el patrono concede al trabajador, con el fin de que este se dedique exclusivamente a ejercer su profesión para éste. Para la incorporación del servidor o servidora es requisito indispensable el interés del patrono, por cuanto no se trata en forma alguna de un derecho automático al cual pueda optar el trabajador. **La dedicación exclusiva es de naturaleza consensual y no de naturaleza imperativa.***

*Así que la dedicación exclusiva no se opera de manera automática sino que resulta del acuerdo entre el patrono y trabajador, y este último debe*

*solicitar el beneficio, y el patrono analizar si el cargo que ocupa exige esa dedicación.*

*...la Universidad, si así lo considera conveniente o necesario para sus intereses, puede limitar el otorgamiento de dicho beneficio o estímulo o incluso puede suspenderlo. Todo ello, por supuesto, sin afectar derechos adquiridos o consolidados.*

*La razón de todo lo anterior, es que la dedicación exclusiva es un incentivo, un estímulo que la Universidad concede por propia voluntad de otorgarlo. No habiendo norma legal alguna que la haya obligado a ello, o que la obligue para el futuro.*

*II. ... el régimen de dedicación exclusiva se reglamentó en 1979 y desde entonces **fue concebido con carácter eminentemente consensual**, ese es su espíritu y razón de ser y la costumbre institucional lo ha aplicado de esa forma.*

*El régimen se creó con el afán de estimular la calidad y la productividad de los profesionales que laboran para la Institución, **nunca ha sido automático.** ... el profesional que recibe el beneficio debe comprometerse a no recibir ingreso alguno por actividades que distraigan energías y atención necesarias para dedicarse por entero a sus labores con la Institución, quedando siempre supeditado este beneficio al cumplimiento de dicho compromiso.*

*... quienes han trabajado en la elaboración de las diferentes versiones que se han implementado, siempre han tenido claro, por un lado, la necesidad del estímulo como mecanismo de propiciar e incentivar la calidad y productividad de la labor académica, así como su carácter consensual y la exigencia de que se cumplan las condiciones para su adjudicación; finalmente, han tenido claro los legisladores que por tratarse de fondos públicos y además por la necesidad de anteponer los intereses institucionales a los particulares, tanto la existencia como la concesión del beneficio dependerá de la disponibilidad económica de la Institución.*

*III. ... la Sala Constitucional en Sentencia No. 4494-96 de las 11:18 horas del 30 de agosto de 1996, al declarar sin lugar un Recurso de Amparo interpuesto por funcionarios universitarios, NO solo no encontró quebranto alguno a las normas constitucionales, sino que estimó muy acertadamente, que las Normas de la Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica sí contemplan el aspecto consensual para el otorgamiento o no de este beneficio, al exigir suscripción de un contrato. La Sala Constitucional consideró, lo siguiente:*

‘... el pago por ‘Dedicación Exclusiva’, por el contrario, no tiene como base su otorgamiento, necesariamente, en la ley, sino resulta del acuerdo entre la Administración y el servidor, es decir, implica la concesión de un beneficio que puede ser pactado o no por las partes, pudiendo subsistir la relación de servicio con o sin ella, por ser ese extremo un elemento ajeno a las prestaciones esenciales que conforman la contratación laboral. En consecuencia, el pago por ‘Dedicación Exclusiva’ constituye una modalidad de contratación, en virtud de la cual el servidor opta por no ejercer su profesión fuera del puesto desempeñado, a cambio de una retribución patrimonial adicional al salario. En consecuencia, de lo que se trata, es que el régimen de dedicación exclusiva es de naturaleza consensual, circunstancia que ha sido comprendida en el artículo 7 de las Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica, al contemplar la suscripción de un contrato, entre el Rector y el beneficiario del mecanismo del régimen. Así las cosas, es potestad de la Universidad de Costa Rica, otorgar a sus funcionarios tal beneficio, de conformidad con las pautas y políticas que considera más conveniente.’ (El énfasis es nuestro) (sic)

... la Sala Constitucional en otra de sus resoluciones, sea la No. 2331-97 de las 10:03 horas del 25 de abril de 1997, declaró sin lugar otro recurso en que se impugnaba la rescisión de un contrato de dedicación exclusiva, en virtud de su incumplimiento. ... la Sala declaró que era perfectamente válido la rescisión en virtud no sólo de su naturaleza contractual, sino por preverlo expresamente “la normativa interna que rige la materia”, reiterando el tratamiento que en vía constitucional ha tenido el instituto de la dedicación exclusiva:

“ÚNICO: No existe controversia sobre los hechos que sustentan este amparo, pues ambas partes coinciden en que, existiendo un contrato de dedicación exclusiva

entre el recurrente y la recurrida,

(...) El diferendo reside en que para la Universidad de Costa Rica, esa labor constituyó una infracción del contrato dicho, mientras que el actor sostiene que al haberse brindado las asesorías fuera de Costa Rica no rige el contrato ni las normas que lo regulan. En la sentencia número 225-96 de las 11:45 horas del 10 de enero de 1997 se dispuso sobre la rescisión de los contratos en que se acuerde el beneficio de dedicación exclusiva que:

‘En cuanto a la rescisión de su contrato de dedicación exclusiva con la Universidad, decretada en el oficio número R-2967-96 del 12 de julio de 1996 emitido por el Rector de la recurrida (ver folio 41), la normativa interna que rige la materia prevé la posibilidad de rescindir la relación contractual por incumplimiento del docente, de modo que, habiendo constatado la Universidad la inobservancia de una de las cláusulas y estando facultada para acudir a la rescisión, no sólo reglamentariamente, sino además por el consentimiento expresado por la docente al momento de suscribir el convenio, no se encuentra que con lo actuado se lesionara derecho fundamental alguno, debiendo declararse sin lugar el recurso en cuanto a este extremo.’

De este modo, si la Universidad tuvo por demostrado el incumplimiento del contrato, no existe lesión alguna de los derechos fundamentales del actor en la aplicación de las sanciones que derivan de tal inobservancia. En consecuencia, el recurso debe desestimarse.”

La jurisprudencia citada reconoce el carácter contractual de la dedicación exclusiva, así como su razón de ser. Adicionalmente, reconoce la

discrecionalidad que le es propia al patrono en estas situaciones.

III.- No obstante lo anterior, el artículo 2 en concordancia con el último párrafo del artículo 6 de las Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica, se ha prestado para un análisis literal, gramatical y parcial por parte de los Tribunales de Justicia, negando la naturaleza consensual del beneficio. La sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia número 2000-00169, de las nueve horas treinta y tres minutos del once de febrero del año dos mil, indicó en ese sentido lo siguiente:

*'De esa manera, la concesión de la dedicación exclusiva, quedó sometida, únicamente, al cumplimiento de todos los requisitos exigidos, razón por la cual, al haberse establecido tales regulaciones, no puede considerarse que su otorgamiento, dependa de la mera voluntad de la Universidad empleadora, pues su conferimiento quedó regulado por una normativa de Derecho Público, aunque se estime que aquí se trata de una ventaja exorbitante del régimen común, al no ser discrecional, sino reglada (dura lex, sea lex).'*  
 “ (Los énfasis son propios del oficio en referencia)

En el caso de aquel trabajador que sea aceptado en el régimen percibirá como contraprestación por su exclusividad una remuneración calculada de conformidad con lo que establecerá la normativa que se presenta.

Por parte de la Rectoría para admitir la incorporación de un funcionario universitario al Régimen, deberá tomar en consideración el interés institucional para contar con los servicios del funcionario en forma exclusiva y podría rechazar las peticiones cuando ese interés no exista en ese momento.

En cuanto a la propuesta inicial, la Oficina Jurídica indicó que:

“1. Esta Oficina considera que la propuesta de reforma es coherente con el ordenamiento universitario, motivo por el cual no contravendría normas de rango superior, ni crearía conflictos de aplicación con otras disposiciones reglamentarias.

2. Asimismo, considera oportuna la reforma a fin de evitar en el futuro la interpretación acuñada por algunas instancias judiciales, en el sentido de que la dedicación exclusiva es un régimen de libre opción para el trabajador, sin ninguna posibilidad de análisis de las solicitudes por parte de la Administración.” (Ref. oficio OJ-0405-01, del 12 de marzo de 2001)

Por su parte, la Oficina de Contraloría Universitaria realiza una serie de observaciones sobre la forma y en algunos casos particulares sobre el fondo del asunto (Ref. oficio OCU-R-042-01, del 18 de abril de 2001), las recomendaciones las analizó la Comisión de Reglamentos e incorporó las que consideró más adecuadas para un mejor entendimiento de este proyecto de Normas.

Queda claro que las presentes **Normas que Regulan la Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica**, regulan el ingreso de las personas a este Régimen, no tienen efectos retroactivos, por lo que quienes disfrutaban del actual, mantienen sus condiciones, a menos que renuncien y posteriormente deseen reincorporarse.

Se aclara que, toda solicitud que sea rechazada por parte del Rector, deberá ser mediante un debido razonamiento que incluya no solamente el interés institucional, sino que además, tomará en consideración lo establecido por la Sala Constitucional en su voto 2164-93, en el sentido de que la Administración deberá determinar “*las clases de puestos que, para su mayor eficiencia, requieren de someter a alguno de los regímenes*”; así como respetar en todo momento, “*los parámetros de constitucionalidad; tales como el principio de igualdad, razonabilidad, lógica, justicia y similares.*”

Una consideración adicional por parte de esta Comisión, es que la Administración debe velar para que la relación de masa salarial, 80/20, no sufra distorsiones con la aplicación del Régimen.

A continuación se presenta parte de las observaciones más significativas recibidas de la comunidad universitaria a la versión que se publicó en consulta en **La Gaceta Universitaria 23-2001**, del 2 de octubre de 2001, y el razonamiento de la Comisión de Reglamentos sobre las mismas:

Un comentario general fue planteado por 18 profesores de la Facultad de Letras, que se transcribe a continuación:

*“¿Con la derogatoria de las “Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva” de la Universidad de Costa Rica, no sería conveniente agregar un **Transitorio** en donde se explicite la situación de los funcionarios universitarios incorporados en el Régimen actual?*

*Nos permitimos enviar este comentario con el deseo de que la Universidad de Costa Rica, sin obviar el cumplimiento de sus finalidades, respete también nuestros derechos adquiridos.”*

Sobre este particular la Comisión de Reglamentos indica que las **Normas** no tienen carácter retroactivo; pero deberá presentarse un segundo acuerdo derogando las anteriores Normas, con la consideración de que estas nuevas serán para los funcionarios que quieran ingresar o que por alguna circunstancia han renunciado a este beneficio y se quieren reincorporar posteriormente al **Régimen de Dedicación Exclusiva**.

Sobre el artículo 1, el Lic. Ronald Mena Molina y el Sr. Walter González Barrantes indican: *“El acto administrativo de no otorgar una solicitud por dedicación exclusiva, en caso de que no exista “interés institucional” o contenido presupuestario, debe estar debidamente razonado como lo establece la Ley General de la Administración Pública en el Título Sexto. Además, en caso de rechazo de una solicitud por falta de contenido presupuestario, es obligación de la Administración definir qué medidas se tomarán en el futuro con respecto a ésta situación; por cuanto pudiera ser que la Administración se valga todo el tiempo de este argumento para no volver a otorgar éste beneficio.”*

Asimismo sobre este mismo artículo la Licda. Maritza Monge Murillo, expresa lo siguiente: *“En este artículo se menciona que la resolución de la Rectoría para admitir la incorporación de un funcionario universitario al régimen deberá tomar en consideración el interés institucional, pero no establece cuáles serían los parámetros para determinar esta conveniencia institucional.*

*En el último renglón del artículo 1 y en el segundo párrafo del artículo 6 se refieren a la posibilidad de denegar el derecho de gozar de dedicación exclusiva, por razones presupuestarias, pero no se indica cual sería la oficina técnica institucional que dictaminaría la falta de recursos.”*

Sobre los comentarios anteriores, la Comisión de Reglamentos considera que lo que se requiere es que exista un gran nivel de transparencia, por lo que la existencia de un razonamiento que justifique el otorgamiento o denegación de la solicitud de algún funcionario es un elemento esencial que ha sido considerado para esta nueva versión de las **Normas**. No cabe duda de que la persona a la que se le deniegue este beneficio debe conocer las razones por las cuales no se acoge su solicitud. Esto corresponderá al Rector, quien será la autoridad que comunique el resultado de la gestión que realicen los funcionarios, siempre considerando los parámetros de interés institucional.

Para los fines anteriores y mejorar la transparencia, se creará una comisión Ad-hoc a nivel de la Unidad Académica o Administrativa, que será la que previamente conozca las solicitudes, y emitirá un criterio razonado sobre la pertinencia y conveniencia institucional de otorgar la dedicación exclusiva a la persona que solicita su ingreso. El

criterio de la Comisión Ad-hoc no será vinculante para la decisión que tome el Rector.

Cabe aclarar que en lo que respecta a la denegatoria por razones presupuestarias, la Comisión determinó, que para evitar posibles roces con fallos anteriores que sobre esta temática han hecho la Sala Constitucional o los Juzgados de Trabajo, se elimine la denegatoria expresa por estos motivos.

Con referencia al artículo 2, el Lic. Ronald Mena Molina y el Sr. Walter González Barrantes indican:

*“Consideramos pertinente señalar que la potestad para otorgar o no una solicitud por dedicación exclusiva, no debe estar en manos de una sola persona, o sea del señor Rector, toda vez que por su investidura es requerida su presencia y atención en temas de mayor envergadura y trascendencia para los intereses de la Institución.*

*Así las cosas, de la manera más respetuosa sugerimos que sea una Comisión la que resuelva este tipo de asuntos, la cual consideramos podría estar compuesta por tres personas idóneas y cuya conformación sea al menos una persona de la Oficina de Recursos Humanos, otra de la Oficina de Planificación y la tercera nombrada por la administración.*

*Por tanto consideramos que la potestad para otorgar o denegar una solicitud por dedicación exclusiva, no debe ser competencia de una sola persona.”*

Esta observación se acoge en parte, por cuanto se creará una Comisión Ad-hoc para que emita un criterio recomendativo al Rector, quien será el responsable por la asignación o no de la Dedicación Exclusiva.

Plantean también el Lic. Ronald Mena Molina y el Sr. Walter González Barrantes sobre el artículo 4, segundo párrafo que:

*“Si los principios y propósitos de la Universidad de Costa Rica son para toda la comunidad universitaria, el anterior párrafo segundo del artículo 4 del Régimen de Dedicación Exclusiva, no tiene razón de ser, más bien deviene en un acto discriminatorio. Huelga decir que los miembros del “sector” docente no cuentan con una disposición de esta magnitud, más bien se les conceden estímulos sin ningún tipo de restricción y mucho menos de topo. Amén, la legislación constitucional estipula que hay que tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales; dentro de este contexto todos somos funcionarios miembros de la comunidad universitaria.”*

Aunado a lo anterior, está la observación que sobre este mismo artículo realiza la Licda. Maritza Monge Murillo, en el sentido de que *“Es claro que, si el funcionario solicitante no cumple con algún requisito estipulado para el otorgamiento de la dedicación exclusiva se tendría que denegar dicho beneficio, pero en el caso de que la negativa sea por falta de contenido presupuestario, no debería ser denegada del todo, ya que las razones de la negativa no dependen de la falta de cumplimiento en los requisitos del funcionario, sino de una imposibilidad técnica para hacerlo efectivo. Una posible solución sería que esta petición forme parte de una lista de espera, para que la Institución pueda, en orden de presentación, ir otorgando dicho beneficio en el momento que cuente con el respectivo contenido presupuestario, de lo contrario, el funcionario se vería obligado a presentar su solicitud cada cierto tiempo, ya que, como funcionario universitario no tiene los mecanismos para conocer con exactitud en qué momento la Institución cuenta con los recursos. La lista de funcionarios puede ser manejada por la Oficina de Recursos Humanos, la cual con previa autorización de parte de la Rectoría procedería, en su momento a la elaboración del contrato y al pago respectivo, a partir de la fecha de la firma de este contrato, para evitar el pago de la retroactividad.*

*Además, la Institución podría establecer una provisión presupuestaria anual de manera que garantice a los funcionarios que puedan optar por este beneficio y que se encuentren en lista su posible incorporación en un corto plazo.*

*Lo anterior, le brindaría al funcionario respectivo la seguridad que su solicitud va a ser atendida en cuanto la Institución se encuentre en condiciones presupuestarias para realizarla.”*

La Comisión de Reglamentos luego de discutir ampliamente estas observaciones, concluye que de aceptarse tal como están se estaría perdiendo el sentido del interés institucional que debe privar en este Régimen.

Se sobreentiende que la Institución debe asegurarse del contenido presupuestario para el **Régimen de Dedicación Exclusiva**, pero esto no se constituirá en el único mecanismo para la no asignación de contratos, porque es el sentido del interés institucional el que prevalece, el presupuesto es una consideración importante para la asignación, pero no el único válido para denegar una solicitud como se indicó antes. Cada año deberá analizarse la cantidad de solicitantes y el presupuesto disponible para la posible asignación de contratos, pero serán siempre criterios de conveniencia los que se antepondrán al criterio presupuestario. Se conoce que los razonamientos presupuestarios siempre han sido una salvaguarda para la Institución.

Una aspecto importante es que se determinó que es necesario que los solicitantes cuenten con un plazo definido para tener la respuesta a su gestión, razón por la que se le indica al Rector que para resolver las solicitudes de ingreso a este **Régimen** dispondrá de un mes.

Respecto al artículo 8, la Licda. Monge indica:

*“En lo que se refiere al plazo del contrato debería ser por un período definido, por ejemplo: 2 años, de manera que la Institución tenga la posibilidad de realizar una evaluación del desempeño, del funcionario que lo disfrute, antes de renovarlo.”*

Sobre esta observación la Comisión determinó que el fin de estas **Normas** es otro, se trata de hacer un incentivo permanente, pero que cuenta asimismo de controles durante su disfrute por lo que se establecen las responsabilidades de quienes sean incorporados, y se contará con la vigilancia de las Unidades Académicas y Administrativas, y de la Oficina de Contraloría Universitaria.

En cuanto a la injerencia de la Oficina de Contraloría Universitaria, los Lic. Mena y González, estiman que se *“extralimita el campo de acción de la Oficina de Contraloría Universitaria por cuanto para llevar a buen término sus labores de control las mismas se circunscriben única y exclusivamente al área pública. Otorgarle funciones de fiscalización sobre información privada que la misma Tributación Directa considera como confidencial podría ocasionar que las personas se nieguen a suministrar este tipo de documentación; lo cual estarían en todo su derecho y perdería la efectividad que busca este artículo. Si lo que se pretende es controlar al personal que se le concedió la dedicación exclusiva se podría implementar algún instrumento que ligue su trabajo a un excelente desempeño de sus funciones.”*

A esto la Comisión consideró que la labor de control y fiscalización es de gran importancia, y que el mecanismo institucional con que se cuenta es la Oficina de Contraloría Universitaria, la que deberá hacer uso de toda la información posible para desarrollar adecuadamente sus funciones y las exigencias que estas Normas lo establecen.

En el artículo 12, los Lic. Mena y González, estiman que la palabra **“resolución”** no es la adecuada, sino que debería utilizarse el término **“disolución”**. Luego de discutir el término se aclara que para los efectos de estas **Normas “resolución”** es el que corresponde de acuerdo a la Teoría General de los Contratos y a la legislación costarricense.

Sobre el mismo artículo 12, los Lic. Mena y González, indican que:

*“Reiteramos que la Dedicación Exclusiva es un estímulo que ofrecen las instituciones por el ejercicio profesional del servidor únicamente para el órgano público en el que labora, por consiguiente se debe conceder a todos aquellos funcionarios universitarios que desempeñen funciones profesionales para la Universidad de Costa*

*Rica, sobre todo porque en el sector público existe un reconocimiento monetario para todas las categorías profesionales independientemente del grado académico que ostenten.*

*Aunado a lo anterior sometemos a consideración de los estimados miembros del Consejo Universitario, para que se fijen parámetros de proporcionalidad en la asignación del Régimen de Dedicación Exclusiva, esto quiere decir que todos los funcionarios docentes per se ocupan plazas profesionales, pero no todos los funcionarios administrativos utilizan plazas con categoría profesional, lo que le concede a la administración un margen de maniobrabilidad para tales efectos.”*

Sobre lo anterior, la Comisión considera que parece que existe una confusión, porque la **Dedicación Exclusiva** es derivada de una situación contractual y no de un aumento de salario, y que, si bien es cierto, en última instancia constituye un beneficio, pues implica un aumento salarial, su naturaleza es distinta, ya que atiende más bien a una necesidad de la Administración que busca mediante este mecanismo el bien común.

La versión que se presenta de las **Normas que regulan la Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica** sufrió un reordenamiento en su articulado para que puedan verse como un proceso sencillo, según la recomendación de la Comisión de Reglamentos, para que tenga la siguiente estructura:

- 1) Objetivo del Régimen.
- 2) Requisitos para ingresar.
- 3) Procedimientos.
- 4) Contraprestación
- 5) Obligaciones.
- 6) Prohibiciones.
- 7) Formas de rescindir el contrato.

**La Comisión de Reglamentos presenta el siguiente proyecto de acuerdo:**

**CONSIDERANDO QUE:**

1. El Consejo Universitario en la sesión 3897, artículo 18, del 27 de octubre de 1992, aprobó las **Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica**.
2. En la sesión 4662, artículo 1-B, del 5 de setiembre de 2001, el Consejo Universitario conoce el dictamen de la Comisión de Reglamentos, CR-DIC-01-22, en el que se presenta la propuesta de reforma integral a las

**Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica.**

3. La propuesta se publica en consulta a la comunidad universitaria en **La Gaceta Universitaria 23-2001**, del 2 de octubre de 2001.
4. La Comisión de Reglamentos discutió ampliamente las observaciones recibidas por parte de la comunidad universitaria, lo que colaboró grandemente a que las **Normas que regulan la Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica**, tengan una mejor coherencia, ya que se corrigieron aspectos de forma muy importantes, además que se reordenó el articulado y se incorporó parte de las observaciones analizadas.
5. El Régimen de Dedicación Exclusiva, debe entenderse para cualquier efecto, como una situación contractual, en la cual concurren dos voluntades, la del funcionario que se compromete a no ejercer en forma particular su profesión, y la de la Universidad de Costa Rica, que se compromete a cambio de esa obligación que adquiere el funcionario a reconocerle un plus salarial.
6. La Universidad de Costa Rica de acuerdo con sus intereses puede otorgar o no este incentivo.
7. La Comisión de Reglamentos tenía para resolver la *“interpretación auténtica de las Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica, de tal forma que por esa vía se reitere y se especifique claramente el carácter contractual del beneficio de la Dedicación Exclusiva.”* (Ref. oficio CU-P-01-04-040, del 24 de abril de 2001).
8. La Administración debe velar para que la relación de masa salarial, 80/20, no sufra distorsiones con la aplicación del Régimen.

**ACUERDA:**

1. Derogar las **Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica**, aprobadas en la sesión 3897, artículo 18, del 27 de octubre de 1992.
2. Relevar a la Comisión de Reglamentos del estudio sobre la *“interpretación auténtica de las Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica, de tal forma que por esa vía se reitere y se especifique claramente el carácter contractual del beneficio de la Dedicación Exclusiva.”* (Ref. oficio CU-P-01-04-040, del 24 de abril de 2001).
3. Aprobar las siguientes **Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica:**

**Normas que Regulan el  
Régimen de Dedicación Exclusiva  
en la Universidad de Costa Rica**

**Artículo 1. Objetivo:**

La dedicación exclusiva es un régimen laboral, de origen contractual, que obliga al funcionario docente o administrativo cuya solicitud de incorporación sea aceptada por la Universidad de Costa Rica y debidamente formalizada mediante el respectivo contrato, a prestar sus servicios profesionales única y exclusivamente para la Institución.

**Artículo 2. Requisitos:**

Para otorgar la dedicación exclusiva a un funcionario docente deberá tener los siguientes requisitos:

- a) Carga académica anual de tiempo completo. No será válida la compensación de la carga académica de un semestre con la del siguiente.
- b) Tener un grado académico mínimo de Licenciatura en el área respectiva.
- c) Tener un nombramiento en propiedad, a plazo fijo o como interino suplente o postulante por períodos superiores a un ciclo lectivo.

Para otorgar la dedicación exclusiva a un funcionario administrativo deberá tener los siguientes requisitos:

- a) Tener una jornada laboral de tiempo completo, la cual deberá ser comprobada mediante documentación emitida por la oficina administrativa competente.
- b) Tener un grado académico mínimo de Licenciatura.
- c) Tener un nombramiento en propiedad, a plazo fijo o como interino por períodos superiores a tres meses.

El Director o Jefe de la respectiva Unidad Académica o Administrativa es el responsable de velar porque el docente o administrativo cumpla en todo momento con los requisitos e informar a las instancias competentes en caso de incumplimiento.

Los funcionarios universitarios incorporados a la dedicación exclusiva por la Universidad se encuentran obligados a mantener la carga académica o jornada laboral de tiempo completo durante su permanencia en el régimen.

**Artículo 3. Procedimientos:**

El funcionario docente o administrativo deberá presentar una solicitud formal ante el jerarca de la Unidad Académica o Administrativa en la que trabaja, para que la misma sea analizada por una Comisión Ad-hoc que se conformará para tal fin. La Comisión Ad-hoc tendrá un plazo de quince días para emitir su opinión.

El Rector, mediante resolución debidamente razonada,

resolverá en el plazo de un mes después de recibida la opinión de la Comisión Ad-hoc, las solicitudes presentadas por los funcionarios docentes o administrativos que cumplan los requisitos establecidos para ser incorporados al Régimen de Dedicación Exclusiva y se comprometan a cumplir sus condiciones.

La resolución de Rectoría que admita la incorporación de un funcionario universitario al régimen deberá tomar en consideración el interés institucional de contar con los servicios del funcionario en forma exclusiva y podrá rechazar mediante un escrito razonado cualquier petición cuando ese interés no exista por el momento.

De ser rechazada la solicitud del funcionario, la Rectoría comunicará por escrito al interesado la denegación de su solicitud, lo que hará en un plazo no mayor de un mes a partir de la fecha de recibo de la gestión.

**Artículo 4. Comisión Ad-hoc:**

Toda solicitud presentada al jerarca de una unidad académica o administrativa deberá someterse al conocimiento de una Comisión Ad-hoc, la que deberá emitir una opinión fundada al Rector, en que considerará la pertinencia de que el puesto y la labor que desempeña el solicitante amerita este incentivo, además verificará el cumplimiento de los requisitos, los atestados y la trayectoria del solicitante en la Institución.

La Comisión Ad-hoc para el análisis de las solicitudes estará conformada de la siguiente manera:

Para las solicitudes de los funcionarios docentes por:

- 1) El superior jerárquico inmediato.
- 2) Dos profesores con el grado mínimo de Asociados y de amplia trayectoria en la Unidad Académica.

Para las solicitudes de los funcionarios administrativos por:

- 1) El superior jerárquico inmediato.
- 2) Dos funcionarios con grado académico mínimo de licenciados y de amplia trayectoria en la Oficina Administrativa.

Antes de conocer cualquier solicitud, se deberá consultar el criterio de la máxima autoridad jerárquica de la unidad en que preste servicios el interesado.

La opinión emitida por la Comisión Ad-hoc no será vinculante para el Rector, a quien corresponderá resolver en última instancia, tomando como base el cumplimiento de los requisitos y el interés institucional para incorporar al funcionario al régimen de dedicación exclusiva.

**Artículo 5: Contraprestación:**

Los funcionarios docentes o administrativos incorporados por la Universidad al régimen percibirán un sobresueldo equivalente al treinta por ciento de la base salarial de su

categoría en el régimen salarial académico o en la escala salarial administrativa. Para estos efectos, los servidores nombrados a plazo fijo o como interinos, interinos suplentes o postulantes se asimilan a la misma categoría que tengan en el contrato vigente o en la acción de personal.

En ningún caso el profesional docente o administrativo que sea incorporado por la Institución al régimen de dedicación exclusiva podrá percibir, agregadas todas las sumas que corresponden a los diferentes sobresueldos de estímulo, incluyendo este, un sobresueldo superior al cincuenta y cinco por ciento del sueldo total. En el caso de los profesionales docentes, esta medida se aplicará sin detrimento de las excepciones que expresamente se indiquen normativamente y sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe.

Cuando se trate de puestos de la administración superior, el sobresueldo será calculado tomando como base el sueldo a que se refiere el artículo 6 de las Normas que Regulan el Régimen Salarial Académico.

El régimen de dedicación exclusiva de la Universidad de Costa Rica, no es compatible con el incentivo de dedicación exclusiva establecido en la Ley 6836 de incentivos a los profesionales en ciencias médicas.

#### **Artículo 6. Compatibilidades del beneficio:**

El sobresueldo aquí establecido es compatible con los que se perciban por el ejercicio de funciones administrativo-docentes de carácter electivo, con los complementos salariales que devengan quienes participan en proyectos especiales que cuentan con financiamiento externo, con el sobresueldo por mérito académico extraordinario o su equivalente, con los permisos con goce de salario por la condición de estudiante del Sistema de Estudios de Posgrado (S.E.P.) y con la participación en actividades nacionales o extranjeras de menos de seis meses de duración que sean avaladas por el Director de la Unidad Académica del interesado y que sean de interés institucional.

#### **Artículo 7. Trámites posteriores y entrada en vigencia:**

El funcionario incorporado al régimen suscribirá un contrato, al que se acompañará una declaración jurada en la cual manifieste conocer las prohibiciones inherentes al Régimen y se compromete a su fiel observancia.

Una vez firmado el contrato, será comunicado al respectivo Director de la unidad académica o Jefe de Oficina Administrativa para que emita la acción de personal e inicie el trámite de pago.

El contrato entrará en vigencia a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se ha emitido la resolución aprobatoria de la solicitud de incorporación presentada por el funcionario.

#### **Artículo 8. Duración del contrato:**

La Dedicación Exclusiva tendrá una duración indefinida,

excepto en los casos de servidores nombrados a plazo fijo o como interinos, para los cuales terminará junto con el respectivo nombramiento. En caso de prórroga del contrato principal, el contrato de Dedicación Exclusiva se entenderá simultáneamente prorrogado, salvo renuncia expresa del interesado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de estas Normas. También concluirá el beneficio cuando el funcionario deje de cumplir los requisitos relativos a la plaza desempeñada y la dedicación con una jornada de tiempo completo a sus labores.

#### **Artículo 9. Prohibiciones:**

El funcionario incorporado al régimen de dedicación exclusiva debe aceptar las siguientes prohibiciones:

- a) Ocupar, en otras instituciones o empresas, algún puesto de nombramiento interino o permanente, remunerado o no.
- b) Ejercer la profesión en forma independiente, excepto cuando se trate de prestar servicios en forma gratuita para sus necesidades personales, o de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando la actividad emanada de dicho interés no conlleve propósitos de lucrar de los familiares aquí mencionados. En estos casos deberá comunicar esta situación a su superior jerárquico.
- c) Dar asesorías, remuneradas o no, excepto cuando se contraten por medio de la Universidad de Costa Rica con el debido reconocimiento intelectual o económico al interesado.
- d) Formar parte de, o tener bufete, laboratorio, clínica, empresa de asesoría, consultorio y cualquier otra actividad similar.

Se exceptúan de las prohibiciones: la percepción de derechos de autor, el ejercicio de funciones en comisiones, asociaciones y juntas directivas de los Colegios Profesionales o de instituciones educativas que no sean de educación superior, públicas o privadas, culturales, deportivas, científicas o cualquier actividad de carácter comunal no remunerada, así como aquellas actividades que a juicio de la Universidad de Costa Rica se consideren de interés institucional y sean avaladas mediante un convenio o carta de entendimiento.

Para acogerse a estas excepciones, el funcionario deberá comunicarlo por escrito al jefe inmediato con copia a la Oficina de Personal y a la Vicerrectoría de Docencia en el caso de los docentes, señalando el tipo de trabajo que efectuará así como las fechas de inicio y finalización de la prestación del servicio y ubicación.

El beneficiario es responsable de informar de inmediato y formalmente a su superior sobre cualquier situación que varíe lo estipulado en el contrato.

**Artículo 10. Vigilancia de los superiores jerárquicos:**

Es obligación de los Decanos, Directores y Jefes de las diferentes dependencias velar por el estricto cumplimiento de estas normas y notificar por escrito al Rector cualquier situación que juzguen que se aparta de las disposiciones del régimen de Dedicación Exclusiva, para que se proceda, si es del caso, a interrumpir el disfrute del beneficio.

**Artículo 11. Control y fiscalización de la Oficina de Contraloría Universitaria:**

La Oficina de Contraloría Universitaria colaborará con la Administración en la correspondiente vigilancia y corroboración del cumplimiento de las prohibiciones y condiciones establecidas en estas normas y podrá solicitar al funcionario una copia de su declaración jurada del impuesto sobre la renta o una declaración jurada de todos sus ingresos, así como cualquier otra documentación que requiera para llevar a cabo sus labores de control.

**Artículo 12. Incumplimiento de las condiciones y resolución del contrato:**

En caso de incumplimiento comprobado de lo establecido en estas normas, se considerará como falta grave y el Rector comunicará por escrito al interesado la resolución de su contrato de Dedicación Exclusiva.

El funcionario cuyo contrato de Dedicación Exclusiva haya sido resuelto por incumplimiento comprobado de lo establecido en estas normas, no podrá ser reincorporado en este régimen por la Administración antes de que hayan transcurrido cinco años, contados a partir de su separación del mismo. Además, el funcionario deberá reintegrar la totalidad de lo devengado por concepto de su contrato de Dedicación Exclusiva durante el período en el que haya estado violando cualesquiera de las prohibiciones establecidas en estas normas, más una indemnización fija correspondiente al veinticinco por ciento de esa cantidad.

**Artículo 13. Suspensión y renuncia al Régimen**

El servidor que desee retirarse del régimen podrá hacerlo libremente, con la única obligación de informarlo al Rector por escrito, con no menos de quince días naturales antes de la fecha en que desea dejar sin efecto el contrato. El funcionario no podrá ser reintegrado al régimen antes de que se cumpla un año, después de la fecha de su retiro y su gestión será considerada, para todos los efectos, como una nueva solicitud.

Todo funcionario podrá solicitar por escrito ante su superior jerárquico, la suspensión del contrato de dedicación exclusiva, por un mínimo de un mes y un máximo de cuatro meses calendario y no podrá volver a gestionar una nueva solicitud de suspensión temporal, hasta que hayan transcurrido dos años

completos. Dicha solicitud deberá realizarse con no menos de un mes de antelación de la fecha en que se desea suspender el incentivo.”

LA DRA. OLIMPIA LOPEZ agrega que la amplitud del dictamen se debe a que se analizaron cada una de las observaciones recibidas de la Comunidad Universitaria y se les dio respuesta, debido a que la Comisión de Reglamentos estima que es una muestra de respeto a quienes enviaron observaciones y además están en todo el derecho de saber que trámite recibieron sus aportes.

**El Consejo Universitario continuará, en la próxima sesión, el análisis del dictamen CR-DIC-02-03 sobre la reforma integral a las normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica.**

A las doce horas y cuarenta y siete minutos, se levanta la sesión.

**Dr. Claudio Soto Vargas**  
Director  
Consejo Universitario

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