

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 4935

CELEBRADA EL MARTES 23 DE NOVIEMBRE DE 2004
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 4946 DEL MARTES 8 DE FEBRERO DE 2005



ARTÍCULO

**TABLA DE CONTENIDO
PÁGINA**

1. <u>CONSEJO UNIVERSITARIO</u> . Permiso para la Dra. Yamileth González García.	2
2. <u>APROBACIÓN DE ACTAS</u> . Sesiones N.ºs 4925 y 4926	2
3. <u>INFORMES DE DIRECCION</u>	3
4. <u>GASTOS DE VIAJE</u> . Ratificación de solicitudes	7
5. <u>REGLAMENTOS</u> . Interpretación auténtica de la normativa que regula la aplicación de los escalafones administrativos en la Universidad de Costa Rica"	10

Acta de la sesión N.º 4935, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario el día martes veintitrés de noviembre de dos mil cuatro.

Asisten los siguientes miembros: M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil, Área de la Salud, Directora; M.Sc. Alfonso Salazar Matarrita, Área de Ciencias Básicas; Dr. Manuel Zeledón Grau, Área de Ingeniería; Licda. Marta Bustamante Mora, Área de Ciencias Agroalimentarias; Dr. Víctor M. Sánchez Corrales, Área de Artes y Letras; Dra. Montserrat Sagot Rodríguez, Área de Ciencias Sociales; M.Sc. Margarita Meseguer Quesada, Sedes Regionales, MBA. Wálter González Barrantes, Sector Administrativo; Sr. Alexánder Franck y Srta. Jéssica Barquero Sector Estudiantil, y magíster Óscar Mena, Representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta y ocho minutos, con la presencia de los siguientes miembros: M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Sr. Alexánder Franck, Srta. Jéssica Barquero, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, y la Dra. Montserrat Sagot.

Ausente con permiso: Dra. Yamileth González y el Lic. Alfonso Salazar.

ARTÍCULO 1

La señora Directora somete a votación una solicitud de permiso de la doctora Yamileth González García, Rectora, para ausentarse de la presente sesión, a fin de asistir a una convocatoria a la sesión de Gobierno en la Casa Presidencial.

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Sr. Alexánder Franck, Srta. Jéssica Barquero, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, y la Dra. Montserrat Sagot.

TOTAL: Ocho votos
EN CONTRA: Ninguno

Inmediatamente somete a votación declarar el acuerdo firme, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Sr. Alexánder Franck, Srta. Jéssica Barquero, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Ocho votos
EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA conceder permiso a la doctora Yamileth González García, Rectora, para ausentarse de la presente sesión, a fin de asistir a una convocatoria a la sesión de Gobierno en la Casa Presidencia.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 2

La señora Directora del Consejo Universitario somete a conocimiento del plenario, para su aprobación, las actas de las sesiones N.º 4925 y N.º 4926.

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI somete a votación el acta 4925, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Jollyanna Malavasi, Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón y la Dra. Montserrat Sagot.

TOTAL: Seis votos
EN CONTRA: Ninguno

Se abstienen de participar en la votación el Sr. Alexander Franck y la Srta. Jéssica Barquero.

*****A las ocho horas y treinta y ocho minutos ingresa en la sala la Licda. Marta Bustamante*****

*****A las ocho horas y cuarenta y dos minutos ingresa a la sala el M.Sc. Óscar Mena*****

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI somete a votación el acta 4926, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Licda. Marta Bustamante, M.Sc. Óscar Mena, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Siete votos
EN CONTRA: Ninguno

Se abstienen de participar en la votación: Dra. Montserrat Sagot, Srta. Jéssica Barquero y el Sr. Alexander Franck.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA aprobar con modificaciones de forma para su aprobación las actas de las sesiones N.º 4925 y N.º 4926.

ARTÍCULO 3

Informes de Dirección

a) Devolución de viáticos

En oficio INIE-1436-04, la doctora Lupita Chaves, Directora del INIE, informa que el Consejo Universitario le aprobó un monto de \$308, en la sesión 4924, para

asistir al Seminario "Infancia en Riesgo y Dificultad Social, en Guatemala, pero que únicamente utilizó un total de \$242,16 (tiquete y gastos de salida).

b) **Mediante oficio R-6158-2004, la Rectoría informa que está tramitando ante la Sección de Seguridad y Tránsito la solicitud planteada por la Dirección respecto al espacio asignado en el parqueo E-19 para estacionar los vehículos de los Miembros del Consejo Universitario.**

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI procede a dar lectura al oficio R-6158-2004 que a la letra dice: "*Señor MBA. Jesús Brenes Fernández, Jefe, Sección de Seguridad y Tránsito, S.O. Estimado señor: Para su atención, con el aval de esta Rectoría, me permito adjuntarle copia del oficio CU-D-04-10-408, suscrito por la M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil, Directora del Consejo Universitario, mediante el cual indica que los miembros de ese Órgano no encuentran espacios para estacionar sus vehículos, razón por la cual solicita que los espacios asignados para los Miembros de ese Consejo estén disponibles para ellos. Atentamente, Héctor González Morera, Director Ejecutivo, Rectoría.*"

c) **En oficio CU-M-04-11-261, la doctora Montserrat Sagot Rodríguez, informa que se ausentará de sus labores en el Consejo Universitario el día viernes 26 de noviembre de 2004, para participar como expositora en el Foro "Atención integral de la Violencia Sexual contra Niñas y Adolescentes", que tendrá lugar en la ciudad de Panamá.**

d) **En circular VRA-34-2004, la Vicerrectoría de Administración comunica las fechas en que se realizará el pago del aguinaldo y el pago de la primera y segunda quincenas de diciembre de 2004.**

- e) **En oficio R-6361-2004, el equipo de trabajo que elabora el modelo metodológico que determinará la capacidad real de los cupos en las distintas carreras que ofrece la Universidad de Costa Rica hace entrega de un segundo avance, en atención al acuerdo de la sesión 4733, artículo 1, del 14 de agosto de 2002.**
- f) **Mediante oficio DD-730-23-04, el Decano de la Facultad de Derecho, doctor Rafael González Ballar, invita a la presentación del libro "Corrupción e impunidad: Correlaciones e implicaciones", el jueves 25 de noviembre de 2004, a las 6 p. m., en la Sala de Conferencias, ubicada en el quinto piso de esa Facultad.**
- g) **Mediante oficio R-6376-2004, la Oficina de Planificación Universitaria envía la Evaluación del Plan Anual Operativo I Semestre 2004.**
- h) **En oficio CEO-CU-04-37, la Comisión de Estatuto Orgánico informa que elaboró el estudio preliminar correspondiente a la modificación del artículo 85 del Estatuto Orgánico, que refiere a la composición del Consejo Asesor de Facultad. Se emitirán las publicaciones respectivas de conformidad con lo establecido en el artículo 236 del Estatuto Orgánico.**

Seguidamente, procede a leer el oficio CEO-CU-04-37 que a la letra dice: *"La Comisión de Estatuto Orgánico elaboró el estudio preliminar correspondiente a la modificación del artículo 85 del Estatuto Orgánico, que se refiere a la composición del Consejo Asesor de Facultad. Este análisis se inició con la petición del Decano de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias, Dr. Renán Agüero Alvarado, para que se incluyan a las unidades*

de investigación en ese órgano asesor. De acuerdo con lo establecido en el artículo 236 del Estatuto Orgánico y para efectos de publicar la primera consulta a la comunidad universitaria en el Semanario Universidad y La Gaceta, le remito el dictamen correspondiente."

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT comenta que le parece bien, pero le queda la duda en el caso de Agroalimentarias por ejemplo, no se estaría homologando el Consejo Asesor con el Consejo de Facultad.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER manifiesta que la inquietud nació porque la Facultad de Ciencias Agroalimentarias originalmente le solicitó la modificación del artículo 73; luego les hicieron ver que las funciones del Consejo de Área eran muy restringidas y limitadas. Asistieron el Dr. Manuel Zeledón y ella para hablar con el Dr. Renán Agüero, porque sentían que lo que estaba buscando la Facultad de Ciencias Agroalimentarias al interior de la Facultad que en ese caso era lo mismo que el Área, porque está formada por una sola Facultad, y ellos sentían que querían tomar decisiones con participación de las unidades de investigación y que por supuesto se podría redireccionar el paso, siendo esta la razón por la que posteriormente terminaron trabajando con el artículo 85, sobre el Consejo Asesor de Facultad en vez del artículo 73 que es Consejo de Áreas en general.

- i) **La Comisión de Régimen Académico, en oficio CEA-RA-1235, comunica que el doctor Roberto Valverde Castro asumirá la Presidencia de esa Comisión, por un período de un año a partir del 12 de diciembre.**
- j) **En oficio CU-P-04-139, se informa del pase a la Comisión Permanente: Estatuto Orgánico, propuesta de modificación al artículo 1.º del Estatuto Orgánico.**

k) **Mediante oficio JD-1089-11-04, el Lic. Diego Salazar Castro, asesor de la Junta Directiva de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, adjunta publicaciones aclaratorias sobre información referente a pensiones. Se procede a dar lectura al oficio que a la letra dice:** *"Con instrucciones del señor Eladio Carranza Picado, Presidente de la Junta Directiva de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, y ante la campaña de desprestigio contra nuestra institución por el periódico La Nación, me permito adjuntarles publicaciones aclaratorias sobre la información tergiversada incluida en reportaje de ese diario el día 11 de noviembre de 2004."*

l) **Informe de Miembros**

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT informa que ayer, junto con la Licda. Marta Bustamante, asistió al Consejo de Área de Ciencias Agroalimentarias. Uno de los propósitos en este Consejo es hacer visitas periódicas a las diferentes áreas aunque no sea su propia área para escuchar las inquietudes que hay. En este caso, hubo muchas inquietudes que luego serán canalizadas en las diferentes comisiones y en este plenario, pero una de esas inquietudes, fue presentada por el Dr. Renán Agüero, fue que en el área de Ciencias Agroalimentarias en el edificio de Agronomía, como resultado del temblor del sábado, hubo varios daños como agrietamiento de paredes, muchos materiales quebrados en los laboratorios etc.; ella se comprometió traer esa inquietud a este plenario y trasladársela a la Administración para que se hiciera una evaluación general en el campus y en las unidades académicas a fin de detectar si hubo daños, porque, por ejemplo, en la sala de sesiones, donde se realizó la reunión, eran muy evidentes los agrietamientos de las paredes.

No obstante, le solicita a la M.Sc. Jollyanna Malavasi hablar con el señor

Vicerrector de Administración y para plantear esa inquietud.

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI le manifiesta que le hará llegar por escrito tal solicitud.

LA LICDA. MARTA BUSTAMANTE comenta que ha asistido a algunas actividades universitarias como, por ejemplo, el 10 de noviembre la charla sobre Reformas estructurales en Centroamérica, Crecimiento y Pobreza, del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas. Es interesante conocer los efectos de la implementación de todas las medidas de ajuste estructural en el país en relación con Centroamérica, y por otro lado la otra cara de la moneda; es decir, qué ha significado desde el punto de vista de los indicadores sociales esa mejora o avance que ha habido en algunas ramas económicas, que evidentemente no se han traducido en un beneficio para la mayoría de la población. Es aquí donde le quedó claro que cuando se habla de este tipo de medidas económicas y se plantean solo los números, por ejemplo, de cómo han aumentado las exportaciones, estos son muy positivos y pareciera que el país ha avanzado, pero no hay duda que el desarrollo del país, desde el punto de vista de ella, hay que verlo con lupa en los indicadores sociales y no en los económicos, porque si las medidas no se han trasladado a un beneficio, a un aumento del nivel de vida general de la población, no se está siendo exitosos. Presentaron números interesantes al respecto.

Asimismo, indica que asistió al Foro nacional sobre gestión pública ética y gobernabilidad, el 12 de noviembre, e igualmente asistió a la mesa redonda sobre la Ley de enriquecimiento ilícito 8422, del 18 de noviembre, la cual estuvo interesante y planteó un consenso en los diferentes expositores de que en el país cada vez que hay un problema importante, se busca crear una ley y analizaron con más detalle el impacto sobre las universidades.

Planteaban que muchos de los artículos de la Ley estaban en la Sala IV. Hay quejas de muchas personas de la comunidad nacional al respecto por lo cual se debe esperar para ver qué sucede.

Lo que le llamó más la atención de ese foro es que realmente la Ley lo que busca es castigar de alguna manera a los que están cometiendo actos de corrupción; sin embargo, desde el punto de vista de ella, se hace muy poco en lo que es la labor de prevención porque prácticamente no se enfoca el tema del fortalecimiento de las contralorías en las diferentes unidades e instituciones. En ese sentido, menciona que la Ley es bastante débil y se va más a cómo castigar los diferentes delitos.

Lo del área de Ciencias Agroalimentarias enlista algunos puntos específicos que se comentaron como preocupaciones. Uno de ellos es la formación en inglés de los estudiantes y los profesores pues la Universidad ha tenido poca iniciativa para generar programas importantes que les permitan a los profesores avanzar en ese idioma. Asimismo, consideran que los estudiantes deben salir al final de los estudios con por lo menos un manejo importante en el idioma inglés.

Por otro lado, se planteó la importancia de aterrizar los posgrados en las unidades académicas porque sienten que es muy importante acercar los posgrados a las otras labores sustanciales de las unidades académicas.

Se comentó también sobre los sistemas de gestión de calidad que se aplican y la falta de apoyo que tiene la Institución para soportar económicamente lo que significan los procesos de acreditación, en especial con los análisis de laboratorio. lo cual se hace extensivo para las otras ramas en que exista la acreditación.

Señalaron además la necesidad de que la Universidad desarrolle normativa que

permita promover la incubación de empresas en las disciplinas que tienen que ver con este asunto. El Instituto Tecnológico de Costa Rica está muy avanzado desde hace mucho tiempo; la Universidad de Costa Rica no tiene los espacios adecuados para que esa labor de incubación de empresas sea lo más efectiva posible. Consideran muy importante que del Consejo Universitario salga algún comunicado sobre el impacto que va a tener la Ley de enriquecimiento ilícito. Si es necesario, hacer la normativa que la Institución necesita realmente para celebrar el cumplimiento de esta ley.

Solicitaron, de manera especial, que les dieran apoyo presupuestario a la ampliación de la planta piloto del Centro de Investigaciones en Tecnología de Alimentos (CITA), que ya ha tenido un apoyo importante de la Administración, pero que le falta otro apoyo adicional y, por último, les mencionaron que estaban satisfechos del acercamiento de miembros del Consejo Universitario al Consejo de Área pues sentían que el Consejo Universitario tenía que ir fortaleciendo los diferentes tipos de mecanismos de comunicación entre el Consejo Universitario y la comunidad en las dos vías. Ella les contó sobre la reunión que tuvieron al respecto y cómo el Consejo Universitario lo ha tomado como un tema muy importante, planteando algunas de las iniciativas de las acciones que ya se están tomando con la página web y de las acciones que se propusieron, la cual se espera que se lleven a cabo a corto plazo.

EL DR. VÍCTOR M. SÁNCHEZ informa que para el día de mañana tiene una cita médica y necesita retirarse como a las diez y quince de la mañana.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ se refiere en los siguientes términos a lo expuesto por la Dra. Montserrat Sagot. Considera muy preventiva la decisión de la Administración de cerrar la Universidad el sábado para realizar una evaluación por el temblor. Le gustaría conocer un informe

más detallado porque tiene entendido que si hubo daños como tubos quebrados en la Facultad de Letras, en la Escuela de Estudios Generales.

Considera importante que esa evaluación sea más consistente por si hubiera la necesidad de tomar alguna medida extraordinaria o de apoyo, ya que se vive en un país altamente sísmico y no se está exento de que una y otra vez estemos sometidos al vaivén de esta querida tierra. Sería muy significativo estar prevenidos y tomar los informes de esas evaluaciones para conocer el estado de toda la estructura donde existan edificaciones dentro de la Universidad.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT menciona que la srta. Jéssica Barquero y ella participaron el viernes en la noche en la marcha para ir hacia el Teatro Nacional, estaban reunidos los presidentes de Iberoamérica. Fue una experiencia interesante en el sentido que había bastantes estudiantes, pero, en realidad, muy pocos docentes. En consecuencia, ellas estuvieron apoyando los propósitos de la Federación de Estudiantes en relación con un planteamiento muy propositivo en la Cumbre Iberoamericana por parte de los estudiantes.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ señala que tuvo la oportunidad de asistir a la actividad que realizó la Escuela de Administración de Negocios, para celebrar, de una manera anticipada pero con mucho entusiasmo, lo que sería una fiesta de Navidad. La actividad estuvo excelente en cuanto al objetivo de acercamiento y de propiciar relaciones no tan formales; y en ese aspecto, cree que el objetivo se cumplió a cabalidad. Por parte del Consejo Universitario estuvieron presentes también el M.Sc. Óscar Mena y el M.Sc. Alfonso Salazar; representando a la Administración estuvieron la Dra. Libia Herrero y la Dra. María Pérez; y esto permitió tener acercamientos que van a enlazar puentes.

Considera que como Consejo Universitario se debería propiciar alguna actividad que permita establecer lazos para sensibilizar relaciones porque este tipo de encuentros contribuye bastante. Indica que lo deja como sugerencia.

ARTÍCULO 4

El Consejo Universitario, atendiendo la recomendación de la Comisión de Política Académica y de conformidad con lo que establecen los Reglamentos de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos (Art. 34), y el de Asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, conoce las siguientes solicitudes de apoyo financiero: Jorge Padilla Zúñiga, Juan Manuel Agüero Arias, Olman Villarreal Guzmán.

LA LICDA. MARTA BUSTAMANTE pregunta si el Sr. Jorge Padilla Zúñiga y el Sr. Juan Manuel Agüero Arias van como profesores universitarios o como funcionarios de la Contraloría porque en la casilla de la actividad en la que participará dice que se reunirán con el Director de la Facultad de Contaduría y Administración, en San Luis de Potosí, y visitarán diferentes dependencias, con el propósito de establecer posibles enlaces académicos. Por la justificación, parece que van en una función de docentes.

EL DR. VÍCTOR M. SÁNCHEZ aclara que en primer lugar hay un convenio, en una organización de auditorías de universidades mexicanas, y hay una asociación la Universidad de Costa Rica es miembro de esa organización. Se tiene con frecuencia pasantías o actividades que se realizan compartidas; en ese orden de cosas, hay una aportación económica por parte de la Universidad y de la institución organizadora por otro lado. Estos participantes van a exponer sobre el sistema tributario costarricense, actividades

y funciones de una auditoría interna de una universidad pública costarricense.

Por otro lado, existe el asunto de un aprovechamiento para otras cosas. Les recuerda que en principio quien estudia las solicitudes de viáticos es la Dirección, porque ese es el primer canal y con el estudio que hace la Dirección se pasa a la Comisión de Política Académica. Sí considera que se podría precisar más y en vez de "visitas" usar la palabra "Participación en la semana de la contaduría pública, Universidad de San Luis Potosí, con la presentación de dos charlas especializadas."

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI manifiesta que es responsabilidad del Consejo Universitario dar el primer visto bueno y la recomendación ante este plenario para todo el proceso, por lo que solicitó una mayor justificación a la Contraloría Universitaria. El señor Jorge López Ramírez, Subcontralor, le envió el siguiente oficio que a continuación lee:

"Como complemento a nuestro oficio OCU-552-2004, mediante el cual le solicitamos se conociera la solicitud de apoyo económico para nuestros funcionarios Jorge Padilla Zúñiga M.A. y Juan Ml. Agüero Arias MBA., pudieran atender invitación de la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí y a efecto de que el mismo sea estudiado a la luz del artículo 20 del Reglamento para la asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, me permito ampliar algunas de las ideas vertidas en nuestro primer oficio. En años recientes, la labor de control en las organizaciones ha tomado gran relevancia a nivel internacional dado una serie de eventos acaecidos en diversos países, que han volcado en un interés fundamental para que las organizaciones, del rol de las auditorías internas, bajo este esquema, se busca fortalecer esta función como un elemento primordial en los esfuerzos por mejorar la transparencia, la probidad en el uso de los recursos y la protección del patrimonio de las organizaciones, ya sean esta públicas o privadas. Desde esta perspectiva, son legítimos los esfuerzos inmediatos que las organizaciones realicen para

apoyar a sus unidades de auditoría. Dentro de la labor que tiene encomendadas las Auditorías Internas, el rol asesor que asumen a nivel de la alta Dirección de las Instituciones, viene a ser preponderante. Quienes dirigen las organizaciones exigen y requieren una asesoría oportuna y de alto nivel, que les permita comprender y apoyar sus procesos de gestión. Esta delicada labor amerita sin dilatación proveer de las herramientas y prepara al personal con los conocimientos y experiencias que les permita comprender los nuevos enfoques de control en el mundo y su adecuación, en particular a la organización universitaria. Cabe agregar que la presente es una oportunidad valiosa, que no se debe desaprovechar, sobre todo, si se toma en consideración que es la Universidad Autónoma de San Luis Potosí la que está cubriendo la mayor parte de los gastos. Por otra parte la visita de dos de nuestros Jefes de Sección, tiene como objetivo primordialmente conocer el funcionamiento de esa universidad en varios campos de que le comentamos en nuestro oficio anterior y que consideramos relevantes para la nuestra. Cabe recordar que iniciativas valiosas como por ejemplo, el Informe de Fin de Gestión que presentan las autoridades universitarias y que se implantó en nuestra universidad desde hace varios años, adelantándose con ello, a los tiempos, en esta materia (rendición de cuentas), a nivel nacional e inclusive internacional, tuvo su origen a raíz de una visita que realizara un funcionario nuestro hace más de 10 años a la UNAM. Confiados que esta aclaraciones, sustenten la aprobación de los recursos que se requieren, de usted con toda consideración. Lic. Jorge López Ramírez."

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI comenta que es importante la capacidad de auditoría en una universidad pública como la Universidad de Costa Rica.

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI somete a votación secreta levantar el requisito a Olman Villarreal Guzmán, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR:	Diez votos
EN CONTRA:	Ninguno

Se levanta el requisito

Finalmente, somete a votación la ratificación de las solicitudes de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Licda. Marta Bustamante, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexander Franck, M.Sc. Óscar Mena, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot y la M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Diez votos
EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, 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:

Nombre del funcionario(a) Unidad Académica o administrativa	Puesto o categoría en Régimen Académico	Ciudad y país destino	Fecha	Actividad en la que participará	Presupuesto ordinario de la Universidad	Otros Aportes
Padilla Zúñiga, Jorge (1) Oficina de Contraloría Universitaria	Profesional Jefe IV	San Luis Potosí, México	21 al 27 de noviembre	Participación en la Semana de la Contaduría Pública, en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, con dos charlas. Se reunirán con el Director de la Facultad de Contaduría y Administración en San Luis Potosí y visitarán diferentes dependencias, con el propósito de establecer posibles enlaces académicos. (Marco del convenio de cooperación suscrito por la Universidad de Cosa Rica en el año 2001)	\$500 a cada uno Complemento de viáticos	\$1.105 a cada uno Pasaje, hospedaje y complemento de viáticos Universidad Autónoma de San Luis Potosí. \$200 c/uno Complemento de viáticos Aporte personal
Agüero Arias, Juan Manuel (1) Oficina de Contraloría Universitaria	Profesional IV Jefe					

Villarreal Guzmán, Olman A.	Director, CICAP (2)	Puebla, México	24 al 28 de noviembre	Participará como invitado en la reunión de cierre del Proyecto Bilateral México – Costa Rica “Experiencias de participación ciudadana y rendición de cuentas en Municipios de Costa Rica y México” Programa de Cooperación Técnico-Científica 2003-2005 entre México y Costa Rica.	\$409,12 pasajes	\$500 viáticos IMEXCI
-----------------------------	---------------------	----------------	-----------------------	--	------------------	-----------------------

(1) Ad-referéndum

(2) De conformidad con el artículo 10, se levanta 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.

ARTÍCULO 5

La Comisión de Reglamentos presenta al Consejo Universitario el dictamen CR-DIC-04-30 sobre “Interpretación auténtica de la normativa que regula la aplicación de los escalafones administrativos en la Universidad de Costa Rica (Reglamento del Sistema de Administración de Salarios).

EL M.Sc. ÓSCAR MENA procede a dar lectura al dictamen, que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. El señor Marco Arias Hernández, Jefe Administrativo de la Facultad de Derecho, presentó una consulta, ante la Dirección del Consejo Universitario, referente a los topes de escalafón que aplica la Oficina de Recursos Humanos (oficio D-AA-668-03 del 19 de setiembre de 2003).
2. La Dirección del Consejo Universitario trasladó la consulta del señor Marco Arias Hernández a la Rectoría (CU-D-03-10-528 del 22 de octubre de 2003).
3. A partir de la consulta que realizó la Rectoría, la Oficina de Recursos Humanos remitió un análisis de la situación planteada por el señor

Marco Arias (oficio ORH-2729-2003 del 17 de noviembre de 2003).

De la misma forma, la Oficina Jurídica emitió el criterio como respuesta a la consulta planteada por el Rector (OJ 1914-2003 del 11 de diciembre de 2003).

4. El señor Rector solicita a la Dirección del Consejo Universitario una interpretación auténtica que logre determinar el alcance y contenido de los acuerdos relacionados con esta materia (R-285-2004 del 22 de enero de 2004).
5. La Dirección del Consejo Universitario solicitó a la Comisión de Reglamentos el dictamen correspondiente a la interpretación auténtica de la normativa que regula la aplicación de los escalafones administrativos (CU-P-04-01-006 del 30 de enero de 2004).
6. La normativa que regula lo relacionado con los salarios está contenida en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.
7. El Consejo Universitario ha adoptado varios acuerdos relacionados con esta materia.
8. La Contraloría Universitaria, a solicitud del Lic. Marlon Morales, Miembro del Consejo Universitario, emitió el informe referente al análisis de esta materia (OCU-R-061-2004 del 27 de mayo de 2004).

ANÁLISIS

El reclamo planteado por el señor Marco Arias Hernández fue trasladado a la Rectoría por la Dirección del Consejo Universitario, en razón de tratarse de un asunto laboral. Sin embargo, una vez que la Rectoría recibió los argumentos de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina Jurídica, consideró necesario que el Consejo Universitario realice una interpretación auténtica que logre determinar el alcance y contenido de los acuerdos relacionados con esta materia (R-285-2004 del 22 de enero de 2004).

Para analizar detalladamente este tema, se ofrece una referencia histórica acerca de la consolidación de los escalafones en los salarios del personal universitario, seguido de la discusión planteada por el señor Marco Arias Hernández, así como la posición expresada por la Oficina de Recursos Humanos. Se incluyen, además, los criterios de la Oficina Jurídica y de la Contraloría Universitaria que contribuyen a clarificar esta materia. Finalmente, la Comisión de Reglamentos elabora una síntesis de los aspectos más relevantes sobre este asunto.

Referencia histórica

En el año 1977, el Consejo Universitario aprobó el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, en la sesión N.º 2434 celebrada el 19 de octubre de 1977¹. Este Reglamento estableció la definición del escalafón en su artículo 4, inciso r, aún vigente, el cual señala:

- r. AUMENTO POR ESCALAFÓN: Aumento de salario anual de acuerdo con la escala vigente, siempre que la calificación de servicios del funcionario referida al puesto de esa categoría corresponda al nivel de la nota de bueno.

En ese mismo año (1977) se discutió en el seno del Consejo Universitario el aumento y reajuste de los salarios para el personal universitario. De tal forma en las sesiones 2397 y 2398, celebradas el 30 de junio y el 1.º de julio de 1977 respectivamente, se tomaron acuerdos relacionados con esta materia y de manera específica lo relacionado con los escalafones:

2.- Se crea como elemento del salario del personal incluido en el sistema de clasificación y valoración de puestos un fondo de escalafones consolidados que inicialmente contendrá todo lo que gane el trabajador por escalafones no reales o por diferencias de sueldo congelado; en adelante, se asignarán a ese fondo los

¹ Publicado en *La Gaceta Universitaria*, Año II, 13 de enero de 1978.

escalafones reales de que disfrute el trabajador, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) *En el caso de ascenso a un puesto de categoría superior cualquiera que sea el salario base que corresponda al nuevo puesto, el servidor que pase a desempeñarlo en propiedad, tendrá derecho a continuar devengando las sumas que por escalafón haya acumulado a su favor en el o los puestos anteriores. Los nuevos escalafones a que adquiera derecho, se le calcularán con el monto que corresponde a la categoría del cargo que se encuentre desempeñando.*
- b) *Si un puesto fuere reasignado a una categoría superior, el servidor que lo ocupe en propiedad, devengará a partir de las fechas dispuestas por la Institución, establecidas por el Consejo Universitario en sesión 2380 artículo 12 del 9 de mayo de 1977; el salario básico de la nueva categoría y conservará el monto acumulado de aumentos por escalafón de la antigua categoría y en lo sucesivo los nuevos escalafones se le computarán sobre la nueva categoría.*
- c) *Si un puesto fuere reclasificado o revalorado a una categoría superior, el servidor que lo ocupe en propiedad devengará, a partir de las fechas dispuestas por la Institución establecidas por el Consejo Universitario en sesión 2380 artículo 12 del 9 de mayo de 1977; el salario básico de la nueva categoría y con el mismo número de escalafones que tenía ahora computados al monto que corresponda en la nueva categoría.*

Posteriormente, el Consejo Universitario discutió la inclusión de los escalafones para el personal docente; por ejemplo, se aprobó establecer en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, en el capítulo referente a la escala de remuneración y jornada de trabajo, *que se otorgarán escalafones en los años posteriores a cada ascenso, consolidables en el siguiente ascenso* (sesión 2473 celebrada el 19 de abril de 1978).

Para el año 1982, el Consejo Universitario, en sesión 2953, artículo 4, celebrada el 9 de noviembre de 1982, aprobó una política salarial institucional que estableció:

1. *Los aumentos generales de salarios que se acuerden para el personal de la Institución pasarán a formar parte de un "fondo disponible para revaloraciones" no afectado por anualidades. De este fondo se tomará lo necesario para cubrir*

las revaloraciones de las remuneraciones base.

En caso de que el "fondo disponible para revaloraciones" sea insuficiente o no exista para hacer efectivas las revaloraciones, la Institución cubrirá ese faltante.

2. Las revaloraciones de las remuneraciones base serán establecidas tomando en consideración la Ley de Salarios Mínimos y el necesario equilibrio salarial tanto interno como con respecto al mercado de trabajo.

Para el año 1983, el Consejo Universitario, en la sesión 2981 (celebrada el 22 de marzo de 1983) recibió a funcionarios de la Oficina de Personal y se discutió varias alternativas para establecer el aumento de los salarios por concepto de escalafón.

Una semana más tarde, en la sesión 2983, celebrada el 28 de marzo de 1983, la Comisión de Políticas Salariales presentó una propuesta referente a los escalafones en el salario de los funcionarios. En esta oportunidad, se retomaron los lineamientos de política salarial ya definidos, y el Consejo Universitario acordó:

1. Aprobar con vigencia, a partir del primero de enero de 1983, la escala salarial derivada de la revisión integral del sistema propuesto en el informe titulado: *Revisión Integral de Clasificación y Valoración de Puestos Administrativos y Técnicos, con los montos por escalafón definidos a continuación, calculados con una regresión porcentual que se inicia con 5.5% para la primera categoría y concluye con un 3.29% para la máxima categoría.*

El número máximo de escalafones a reconocer para cada categoría salarial, se calculará aplicando un tope aproximado de un 55% del salario base correspondiente, según el siguiente detalle:

Categoría	%	N.º de Pasos
01	5.50	10
02	5.47	10
03	5.44	10
04	5.40	10
05	5.37	10
06	5.34	10
07	5.31	10
08	5.28	10
09	5.24	10
10	5.21	11

11	5.18	11
12	5.14	11
13	5.12	11
14	5.08	11
15	5.05	11
16	5.02	11
17	4.99	11
18	4.96	11
19	4.92	11
20	4.89	11
21	4.86	11
22	4.83	11
23	4.80	11
24	4.76	12
25	4.73	12
26	4.70	12
27	4.67	12
28	4.64	12
29	4.60	12
30	4.57	12
31	4.54	12
32	4.51	12
33	4.47	12
34	4.44	12
35	4.41	12
36	4.38	13
37	4.35	13
38	4.32	13
39	4.28	13
40	4.25	13
41	4.22	13
42	4.19	13
43	4.16	13
44	4.12	13
45	4.09	13
46	4.06	14
47	4.03	14
48	4.00	14
49	3.96	14
50	3.93	14
51	3.90	14
52	3.87	14
53	3.84	14
54	3.80	14
55	3.77	15
56	3.74	15
57	3.71	15
58	3.68	15
59	3.64	15
60	3.61	15
61	3.58	15
62	3.55	15
63	3.52	16
64	3.48	16
65	3.45	16
66	3.42	16
67	3.39	16
68	3.36	16
69	3.32	17
70	3.29	17

2. A partir del primero de enero de 1983, para todo trabajador cuyo puesto se encuentre adscrito al Sistema de Clasificación y Valoración vigente, al cumplir la respectiva fecha de aumento por escalafón, éste se calculará con base en el monto fijado en la nueva

escala, iniciándose en el primer paso de la misma.

La suma total obtenida por cada funcionario, producto de los escalafones recibidos al 31 de diciembre de 1982, en la escala anterior, que ha quedado fuera de vigencia, pasará a formar parte de su respectivo "Fondo Consolidado".

Finalizando el año 1985, en la sesión 3240, celebrada el 3 de diciembre, el Rector presentó al Consejo Universitario varias propuestas relacionadas con la negociación salarial que regiría a partir del año 1986, entre éstas se destacan las siguientes:

- a. *Que a partir del mes de febrero de 1986, se entre en negociación para determinar en qué condiciones se podría revisar el monto de las anualidades.*
- b. *Que en el caso de que haya un proceso inflacionario muy acentuado o que la Universidad de Costa Rica consiga nuevos recursos, se podrá llegar a una nueva negociación salarial.*
- c. *Que se agregue la suma de 1800 (mil ochocientos colones) al fondo disponible para revaloraciones de cada trabajador administrativo, el día 31 de diciembre de 1985, y que inmediatamente se aplique la nueva escala salarial, planteada según estudio de la Vicerrectoría de Administración. El aumento salarial promedio será de 16.20%.*

En esta oportunidad, el Consejo Universitario acordó:

Manifiestar su conformidad con las propuestas transcritas del señor Rector, a fin de que proceda a la elaboración del proyecto de presupuesto para 1986.

Nótese que el acuerdo del Consejo Universitario no incluyó un desglose de las categorías salariales que se crearon al ampliar la escala de 70 a 100 categorías. Cabe señalar que el estudio técnico de la Vicerrectoría de Administración que se menciona en el informe presentado por el Rector no ha sido localizado en los archivos del Consejo Universitario ni de la Rectoría.

Posterior a este acuerdo del año 1986, el Consejo Universitario ha discutido algunos aspectos como la aplicación del derecho a los escalafones de los funcionarios universitarios que ejercen los puestos de Rector, Vicerrectores y Miembros del Consejo Universitario y el derecho a mantenerlos una vez que concluya su función en el puesto de elección (sesión 3474, artículo 3, celebrada el 1.º de junio de 1988). Sin embargo, desde esa fecha, el Consejo Universitario no ha emitido ningún acuerdo específico sobre el cálculo del salario de los funcionarios universitarios por concepto de escalafón.

Problemática planteada

El planteamiento del señor Marco Arias Hernández, Jefe Administrativo de la Facultad de Derecho, se expuso en primera instancia ante la Dirección del Consejo Universitario. Sin embargo, por tratarse de un asunto de índole laboral se remitió a la Rectoría para que se le atendiera; instancia que a su vez lo devolvió al Consejo Universitario para que realice una interpretación auténtica de los acuerdos que regulan esta materia.

De manera concreta el señor Arias, solicita:

(...) su criterio y pronunciación, en torno a la no aplicación por parte de la Oficina de Recursos Humanos del artículo 13 y 14, de la Gaceta 8-83, aprobada en sesión N.º 2953, en la cual se establecen claramente los topes para los escalafones administrativos, considerando NO SOLO UN PORCENTAJE APROXIMADO AL 55% DEL SALARIO BASE, SINO QUE ADEMÁS SE APROBÓ Y PUBLICÓ UNA TABLA, EN LA CUAL SE ESTABLECE CLARAMENTE, LA CANTIDAD DE ESCALAFONES MÁXIMO POR CATEGORÍA.

De una manera unilateral, ilegal, antojadiza y carente de todo trámite apegado a lo establecido por el principio de legalidad que nos rige y marca en la Administración Pública, la Oficina de Recursos Humanos dictó hace varios años, una mini-escala diferente para los topes de escalafón por categoría, aprobada por el Consejo Universitario en 1983, según demuestro, pero, que hasta donde conozco, no ha sido ni refrendada y aprobada en el seno del Consejo Universitario, a manera de ejemplo, se puede apreciar como en la tabla del Consejo Universitario para una categoría 50, el tope de escalafones es de 14, pero con la escala de la Oficina de Recursos Humanos, el tope para la misma categoría es de 12 escalafones.

La petitoria del señor Arias se concreta en los siguientes aspectos:

- *Solicito de la manera más respetuosa, me informe sobre las razones jurídicas o legales que permiten a la Oficina de Recursos Humanos apartarse una vez más de lo establecido y aprobado en la Gaceta supracitada, bajando los topes de escalafón por categoría, por variar en perjuicio del funcionario universitario.*

- *Me haga saber la razón por la que, a pesar de que el Reglamento de Administración de Salarios, en su Capítulo 3, artículo 4, inciso r, no indica que los escalafones administrativos tengan tope alguno; existe un acuerdo del Consejo Universitario que le fija dicha limitación.*
- *Solicito se me atienda esta consulta en el tiempo y plazo establecido por la legislación vigente.*

La Rectoría consultó tanto a la Oficina de Recursos Humanos como a la Oficina Jurídica lo mencionado por el señor Marco Arias.

La posición expresada por la Oficina de Recursos Humanos, incluye, entre otros, los siguientes argumentos:

El acuerdo de la sesión 2983 artículo 13 del 28-09-83, señala que el Consejo, con base en las políticas salariales definidas en sesión 2953 acuerda en el punto 1.

“... Aprobar con vigencia a partir del primero de enero de 1983, la escala salarial derivada de la revisión integral del sistema propuesto en el informe titulado: “Revisión Integral de Clasificación y Valoración de Puestos Administrativos y Técnicos”, con los montos por escalafón definidos a continuación, calculados con una regresión porcentual que se inicia con 5.5% para la primera categoría y concluye con 3.29% para la máxima categoría. El número máximo de escalafones a reconocer para cada categoría salarial, se calculará aplicando un tope aproximado de un 55% del salario base correspondiente...”

La Oficina de Recursos Humanos aplicó este acuerdo el cual estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1985, ya que según la Gaceta Universitaria # 42-85 del 18-12-85, el Consejo Universitario en sesión 3240 artículo 14 inciso c del 03-12-85 dispuso aprobar con vigencia, a partir del primero de enero de 1986, la nueva escala salarial, planteada según estudio de la Vicerrectoría de Administración, la cual contiene el nuevo porcentaje para cada categoría y es la que está vigente a la fecha.

Cabe aclarar los siguientes aspectos relevantes que no anotó el señor Arias en su carta:

La escala salarial aprobada mediante el acuerdo de la sesión 2953 que estuvo vigente del 01-01-83 al 31-12-85, contenía

sólo 70 categorías, mientras la nueva escala salarial que se aprueba en la sesión 3240 y que rige a partir del 01-01-86, contiene 100 categorías. Al incluir 30 categorías más en la escala salarial de la Institución en 1986, se aprueba modificar los porcentajes y topes de escalafón para cada categoría para seguir respetando el acuerdo del Consejo Universitario sesión 2983, artículo 13, de aplicar un tope aproximado de un 55% del salario base correspondiente (ORH-2729-2003).

Una vez sintetizadas las posiciones de la persona afectada y de la Oficina de Recursos Humanos, se presentan los aspectos más importantes de los criterios exteriorizados por la Oficina Jurídica y la Contraloría Universitaria.

Criterios de la Oficina Jurídica y de la Contraloría Universitaria

La Oficina Jurídica, atendiendo la solicitud de la Rectoría, emitió el siguiente criterio:

referente al planteamiento formulado por el señor Marco Arias Hernández, Jefe Administrativo de la Facultad de Derecho (D-AA-668-03) acerca de la aplicación de topes a los escalafones administrativos, esta Asesoría se permite manifestar lo siguiente.

1.- DEFINICIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL PAGO POR ESCALAFÓN

De acuerdo con su definición lexicográfica, se entiende por escalafón la “lista de individuos de una corporación, clasificados según su grado, antigüedad, méritos, etc.” (Diccionario de la Lengua Española de la Real Académica Española, 1992).

En el caso del régimen laboral universitario el aumento por escalafón, o simplemente escalafón, se define como un incremento de salario anual de acuerdo con una escala y que se otorga “siempre que la calificación de servicios del funcionario referida al puesto de esa categoría corresponda al nivel de la nota de bueno” (Art. 4 inciso r) del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios). Es decir, respecto del conjunto abierto de criterios que se asocian a un escalafón según la primera definición apuntada, se supone que en la normativa universitaria el pago se hace en virtud de la evaluación del desempeño.

Sin embargo, como no se aplica en la Institución del procedimiento de evaluación del desempeño concebido por el Reglamento Interno de Trabajo, y por la inexistencia de

otro instrumento alternativo, el pago por escalafón se hace de manera automática, sin que medie otro criterio que el transcurso del tiempo para su pago. Lo anterior resulta relevante para estimar que dicho pago, en virtud del principio de primacía de la realidad, se ha incorporado al salario de cada trabajador según el procedimiento que en la práctica se aplica (constatación del transcurso de un año) y no por el criterio normativo apuntado. Por otra parte, resulta claro que el patrono no puede eximirse de su pago argumentando la propia negligencia o su imposibilidad para aplicar los mecanismos de evaluación del desempeño, presuntamente vigentes en la Institución. Asimismo, como se verá infra, los acuerdos del Consejo Universitario sobre esta materia, no aluden al elemento de la evaluación del desempeño y se limitan a establecer límites para su pago, referentes tanto porcentajes y número de pasos máximos según cada categoría salarial.

II. TOPES Y LÍMITES PARA EL OTORGAMIENTO DEL ESCALAFÓN.

Interesa tomar como antecedente en esta materia, el acuerdo de la Sesión No. 2953 del Consejo Universitario. Con base en dicho acuerdo, el Consejo Universitario aprobó una nueva escala salarial, compuesto por 70 categorías, estimando un tope para el pago del escalafón en un máximo aproximado de un 55% del salario base. Con fundamento en ese máximo se fija para cada categoría un número máximo de pasos que se prevén según un rango de 10 pasos para la categoría inferior y de 17 para la categoría superior. Asimismo, con relación a las escalafones recibidos con anterioridad a diciembre de 1982 se dispuso su congelamiento y su conformación en el denominado "Fondo Consolidado". De esta manera se determinaron simultáneamente por razones técnicas desconocidas por esta Oficina, dos parámetros para el otorgamiento del escalafón, fijando de esta manera límites extraordinarios a los fijados por el Reglamento de Administración de Salarios.

Posteriormente, en la sesión 3240 del Consejo Universitario se dispone la aplicación de una nueva escala salarial elaborada por la Vicerrectoría de Administración, cuya novedad consiste en la inclusión de 30 categorías salariales adicionales, esto es, se aprueba una escala salarial con 100 categorías. Debe anotarse que, a diferencia de la escala anterior, el acuerdo de aprobar esta nueva omite referirse al tope de los escalafones, en

cualquiera de sus dos modalidades.

La posición externada por la Oficina de Recursos Humanos es que la inclusión de estas 30 categorías adicionales implicaba "modificar los porcentajes y topes de escalafón para cada categoría para seguir respetando el acuerdo del Consejo Universitario sesión 2953, artículo #13, de aplicar un tope aproximado de un 55% del salario base correspondiente".

En consideración de esta Asesoría esta posición resulta, en principio, discutible por las siguientes razones:

- La modificación de los topes no se encuentra expresamente prevista en el acuerdo de la sesión 2953, de modo que no puede la Oficina de Recursos Humanos unilateralmente, sin un acuerdo aclaratorio del Consejo, proceder a ajustar estos aspectos en perjuicio de determinados trabajadores escogiendo únicamente uno de los parámetros.
- La adaptación de la nueva escala a los topes establecidos en el acuerdo de la sesión No. 2953 debió haberse realizado, si implicaba necesariamente la escogencia de uno de los dos parámetros previstos, con aquel que resultara más beneficioso para el trabajador. Lo anterior no solo por la aplicación del principio protector (condición más beneficiosa) sino porque según los términos del acuerdo indicado, el porcentaje del 55% consiste en un parámetro aproximado, en relación con el número fijo de escalafones previstos para cada categoría.

III.- PAGO DE ESCALAFONES EN CASO DE REVALORACIÓN, REASIGNACIÓN, RECLASIFICACIÓN Y ASCENSO DE PUESTO.

La materia relativa al reconocimiento de escalafones en caso de revaloración, reasignación, reclasificación y ascenso de puesto se encuentra normada por los artículos 24, 25, 26, y 27 del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios. Habíamos señalado que dicho Reglamento no estableció topes para el goce de escalafones (limitación introducida posteriormente por el Consejo Universitario) y supeditada su concesión a una evaluación del desempeño.

Sobreviene la pregunta acerca de si el tope de escalafones viene a referirse al funcionario o al puesto como tal. En el primer caso, si el funcionario es ascendido (por los diferentes mecanismos institucionales, salvo el de reclasificación), el número de escalafones concedidos en una categoría inferior limitaría (o incluso congelaría) el número de escalafones susceptibles de ser ganados en una categoría superior. En el segundo caso, cada categoría salarial tendría un número limitado de escalafones, de modo tal que en virtud del ascenso, el funcionario no sólo tendría derecho a gozar de los escalafones adquiridos en el puesto anterior, sino que partiría de cero al momento de ser ascendido en lo que respecta a la posibilidad de constituir los nuevos. Esta última posibilidad resulta la más razonable, pero dentro del contexto del Reglamento que supedita su concesión a la evaluación del desempeño.

Como hemos dicho, esta duda no la resuelve el Reglamento pues se suponía que el escalafón únicamente estaba limitado en cuanto a su acto generador (evaluación del desempeño) y no en cuanto a su número o porcentaje.

En este sentido, esta Asesoría de previo a emitir una opinión al respecto, considera que la manera más adecuada es requerir al Consejo Universitario una interpretación auténtica de este materia, que permita dilucidar la serie de dudas que introdujo la regulación de los escalafones al margen de una reforma o adición al Reglamento de Administración de Salarios (OJ-1914-2003 del 11 de diciembre de 2003).

La Contraloría Universitaria remitió el informe *Topes máximos en el cálculo de escalafones para personal administrativo* (OCU-R-061-2004 con fecha 27 de mayo de 2004), en el cual se estudia esta temática, y cuyas conclusiones y recomendaciones se transcriben a continuación:

III. CONCLUSIONES

Como resultado del estudio realizado por esta Contraloría, para determinar si lo que expresa la Oficina de Recursos Humanos sobre el tratamiento de los escalafones administrativos, es correcto y procedente, esbozaremos a continuación nuestras conclusiones, con base en el análisis de la anterior sección, de! presente informe:

1. Sobre la consulta que originó el presente estudio (en oficio CU-M-03-12-389 del 3 de

diciembre del 2003), la Contraloría Universitaria concluye que la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos (según ORH-2729-2003) está en lo correcto al asegurar que lo resuelto por el Consejo Universitario, en la sesión No. 3240, no implicó una modificación de la política sobre escalafones, dictada en la sesión No. 2983.

2. La Oficina de Recursos Humanos propuso, a través de la Vicerrectoría de Administración, una nueva escala salarial (en la sesión No. 3240-14 del Consejo Universitario) en la que a pesar de incrementarse la cantidad de categorías salariales, se mantuvieron invariables los topes y porcentajes fijados desde 1983. Lo anterior, trajo consigo el recálculo del porcentaje máximo escalar para cada categoría, ajustándolo lo más cercano posible al tope del 55% (acordado desde 1983).
3. Al no localizarse el estudio técnico mencionado en el acta de la sesión No. 3240-14 del Consejo Universitario (3 de diciembre de 1985), no permite conocer la justificación técnica sobre la que se basó la creación de treinta categorías adicionales (a partir de 1986), de las cuales únicamente el 17% (cinco categorías) están siendo utilizadas. Además, no se puede determinar si la Escala Salarial propuesta al Consejo Universitario ofrecía la condición más beneficiosa para la institución y para los intereses personales de los funcionarios administrativos (específicamente al incrementarse a 100 las categorías y conservar los rangos escalares aprobados desde 1983).
4. Fue evidente que el Consejo Universitario no discutió en su sesión No. 3240-14 (del 3 de diciembre de 1985), los efectos que conllevaría aplicar la escala propuesta por el señor Rector. A pesar que la nueva escala se basó sobre la política del "tope aproximado de un 55%" y la regresión porcentual del 5.5% al 3.29%, hubo categorías salariales cuyo máximo escalar superó el tope aproximado de un 55% hasta en 2,53 puntos (por ejemplo la categoría 13 de la escala vigente a partir de 1986), según se demostró en los cuadros y anexos del presente informe.
5. Una notable proporción de la población de funcionarios administrativos está superando los diecisiete años de antigüedad, llegando al tope máximo de escalafones establecido en la Institución;

por lo que se les descontinúa el pago de nuevos escalafones, y por ende, el otorgamiento del incentivo económico al trabajador con mayores conocimientos, habilidades y experiencia.

6. Las Guías de Trámite (actualmente aplicadas) e informes finales de las Revisiones Integrales de Puestos hacen patente la desunión entre la práctica institucional y el marco normativo, que rige la **“calificación de servicios”** o **“evaluación del desempeño”**. Lo anterior por cuanto no se aplican con la regularidad y para los fines preceptuados por el Reglamento de Administración de Salarios y el Reglamento Interno de Trabajo. A pesar de esta situación, el Consejo Universitario no ha derogado o modificado los artículos referidos, para hacerlos coincidir con la costumbre institucional.
7. El Reglamento Interno de Trabajo señala a la Oficina de Recursos Humanos como la responsable de realizar estudios que coadyuven en la determinación de un plan salarial (para funcionarios docentes y administrativos). Por consiguiente, dicha oficina siempre ha fungido como una instancia técnica-asesora en las propuestas que plantea el Vicerrector de Administración al Rector, para las reforma de la Escala de Salarios aplicables al sector administrativo.
8. Actualmente, el señor Rector aprueba las pautas que rigen la administración de salarios -por tratarse de una decisión de carácter específico-, sujetándose a las políticas salariales y a la estructura de la escala salarial, dictadas por el Consejo Universitario. De tal manera que, el incremento de categorías, la asignación de topes de escalafones y los porcentajes para los mismos, deben contar con el aval del Consejo Universitario; mientras que la creación de nuevos puestos o de clases ocupacionales y la ubicación de éstos dentro de escala salarial existente, es competencia del señor Rector.
9. El Consejo Universitario no ha anulado o modificado la política salarial dictada en la sesión No. 2983 (del 28 de marzo de 1983), referente a la regresión porcentual (del 5.5% al 3.29%) para cada categoría salarial del sector administrativo, ni sobre el **“tope aproximado de un 55% del salario base”**. Por lo tanto, las modificaciones aplicadas en las escalas salariales, a partir de 1986, se han mantenido dentro de los rangos acordados

por el Consejo Universitario desde esa fecha.

10. La Oficina Jurídica, según oficio OJ-1914-2003 (del 11 de diciembre del 2003), no emitirá su criterio sobre la aplicación de topes a los escalafones administrativos, sin que antes exista una interpretación auténtica sobre esta materia, en virtud de que la práctica no coincide con la normativa institucional vigente.
11. La desactualización del Reglamento Interno de Trabajo y del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios, ha contribuido para que la práctica institucional no se ajuste al marco normativo institucional existente; lo que ha convertido a ambos reglamentos en instrumentos obsoletos y alejados de la realidad y necesidad institucional.

IV. RECOMENDACIONES

A efecto de subsanar las situaciones antes expuestas, y con la finalidad de coadyuvar para que los órganos competentes fortalezcan los mecanismos administrativos utilizados en la asignación y cálculo de escalafones; nos permitimos presentar las siguientes recomendaciones que consideramos pertinentes.

Asimismo, cabe resaltar que, una vez recibido el informe y aceptadas las recomendaciones deben girarse las instrucciones para su ejecución; en caso contrario, deben remitirse las objeciones y soluciones alternas al superior jerárquico, con copia a esta Contraloría, dentro de los plazos de ley. Esto en observancia del artículo 31 del Reglamento Organizativo de la Contraloría Universitaria, el artículo 66 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, y los artículos 36 y 37 de la Ley General de Control Interno.

A LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS:

1. Proponer un sistema remunerativo que satisfaga las necesidades de la Institución en el campo salarial, ajustándose a la realidad del mercado laboral. Además, elaborar un estudio técnico que valore la conveniencia de continuar o modificar el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión No. 2983-13 (del 28 de marzo de 1983), y que en el mismo se determine cuántas categorías salariales requiere realmente la Universidad de Costa Rica en la escala aplicada al sector administrativo.
2. Cuando eleve al Consejo Universitario, propuestas que afecten el sistema salarial o

sus elementos, respaldar con un estudio técnico sobre la forma en que se afectarán la conformación y cálculo de los salarios administrativos, a fin de conocer las posibles implicaciones que conllevaría la aprobación de las escalas propuestas.

3. Con base en el estudio técnico, en caso de ser necesario, solicitar a las instancias correspondientes aplicar las medidas correctivas para subsanar posibles errores incurridos en lo que respecta al reconocimiento de aumentos por escalafones, en estricto apego a los principios de equidad, legalidad y justicia, prevalentes en la Universidad de Costa Rica.

AL CONSEJO UNIVERSITARIO

4. Como parte del análisis que realiza el Consejo Universitario, sugerimos considerar los reglamentos, acuerdos, las resoluciones de la Vicerrectoría de Administración y Rectoría y, las Guías de Trámites aplicadas por la Oficina de Recursos Humanos; que le permita tener una visión integral sobre la temática (OCU-R-061-2004 del 27 de mayo de 2004).

Síntesis de la Comisión de Reglamentos

La Comisión de Reglamentos discutió los aspectos relacionados con la temática de escalafones y procedió a elaborar los siguientes señalamientos:

Obsolescencia de la norma: El Reglamento de Administración de Salarios, en el artículo 4 inciso r) contiene la definición del concepto de "escalafón". Esta normativa se aprobó desde el año 1977. Se debe resaltar que lo establecido en el Reglamento sobre escalafones no determina ningún tipo de restricción; esta se incorporó por medio de los acuerdos tomados por el Consejo Universitario.

Calificación del desempeño: el artículo 4 inciso r) del reglamento citado, establece la condicionante de que el escalafón se otorga siempre que la calificación del servicio prestado por el funcionario corresponda a la nota de bueno.

A pesar de esta norma específica, la práctica que se aplica desde hace bastante tiempo por parte de la Oficina de Recursos Humanos, es que la adjudicación de escalafones se otorga de manera automática, al cumplir el funcionario un año de ocupar el mismo puesto.

Parámetros definidos por el Consejo Universitario: el acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2983 (del 28 de marzo de 1983), estableció dos parámetros para el cálculo de los escalafones,

una regresión porcentual (del 5,5% al 3,29%) para cada categoría salarial así como un número específico de escalafones que se pueden acumular.

En la sesión 3240, celebrada el 3 de diciembre de 1985, el Consejo Universitario aprobó, a propuesta del Rector, una nueva escala salarial con 100 categorías. Debe anotarse que, a diferencia de lo acordado en la sesión 2983, el acuerdo adoptado en esta oportunidad omite referirse al tope de escalafones tanto en la regresión porcentual como en el número de escalafones.

La adaptación de la nueva escala a los topes establecidos debió realizarse, si implicaba necesariamente la escogencia de uno de los dos parámetros previstos, con aquel que resultaba más beneficioso para el trabajador. Esto, por la aplicación del principio protector (condición más beneficiosa) y porque además en el acuerdo de la sesión 2983 el 55% consiste en un tope aproximado, en relación con el número fijo previsto para cada categoría.

Es preciso señalar que el Consejo Universitario no ha anulado o modificado la política salarial con respecto a los escalafones emitida en esa sesión (N.º 2983 del 28 de marzo de 1983)

Modificación de los topes: Se debe resaltar en este punto que el acuerdo del Consejo Universitario, en que se amplió la escala salarial de 70 a 100 categorías, no incluyó un desglose de los escalafones máximos por categorías ni una diferencia en la regresión porcentual, sino únicamente señala la variación en la cantidad de categorías salariales. Se desconoce si en el estudio presentado por la Vicerrectoría de Administración se contempla alguno de estos aspectos.

Tal y como lo señala la Oficina Jurídica, no puede la Oficina de Recursos Humanos unilateralmente, sin un acuerdo aclaratorio del Consejo Universitario, proceder a ajustar los topes de escalafones en perjuicio de determinados trabajadores, escogiendo únicamente uno de los parámetros definidos para tal efecto.

Por lo tanto, la Comisión de Reglamentos propone al Plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. El Estatuto Orgánico en el artículo 30, inciso a), establece que es función del Consejo Universitario:
 - a) Definir las políticas generales institucionales y fiscalizar la gestión de la Universidad de Costa Rica.

2. El Reglamento Interno de Trabajo señala una de las competencias de la Oficina de Recursos Humanos:

ARTÍCULO 86. *A efecto de que la escala de salarios que se adopte se mantenga adecuada a la realidad económica del país, el Departamento de Personal, asesorado por la Comisión de Planificación, hará un estudio de la misma cada cinco años o antes; en circunstancias excepcionales, a partir de la fecha en que el Plan de Salarios se ponga en vigencia, recomendando los ajustes que juzgue convenientes.*

3. El Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica (aprobado en el año 1977), en el artículo 4, ofrece entre otras, las siguientes definiciones:

II. **ESCALA DE SALARIOS:** *Conjunto de distintos valores en colones, ordenados por categorías en forma ascendente, cada una de ellas con salarios intermedios determinados por un incremento absoluto anual, comenzando con el salario base asignado en el acto de valoración.*

r. **AUMENTO POR ESCALAFÓN:** *Aumento de salario anual de acuerdo con la escala vigente, siempre que la calificación de servicios del funcionario referida al puesto de esa categoría corresponda al nivel de la nota de bueno.*

4. *El Consejo Universitario, en sesión N.º 2983, celebrada el 28 de marzo de 1983, aprobó una escala de salarios compuesta por 70 categorías salariales que incluyó los montos por escalafón definidos según una regresión porcentual que iniciaba con 5,5% para la primera categoría y concluía con un 3,29% para la máxima categoría. El número máximo de escalafones a reconocer para cada categoría se calculará aplicando un tope aproximado de un 55% del salario base (el detalle del número de pasos por cada categoría aparece en La Gaceta Universitaria N.º 8-83 del 7 de abril de 1983).*

Posteriormente, en la sesión N.º 3240 celebrada el 3 de diciembre de 1985, el Consejo Universitario acordó manifestar la conformidad con las propuestas del señor Rector que incluyó la aplicación de una nueva escala salarial según estudio de la Vicerrectoría de Administración (La Gaceta Universitaria N.º 42-85 del 18 de diciembre

de 1985). Desde esta fecha, el Consejo Universitario no ha tomado ningún acuerdo que reconsidere o anule lo acordado en el año 1983.

5. El Consejo Universitario, en sesión N.º 4918 celebrada el 5 de octubre de 2004, acordó solicitarle a la Administración una propuesta para la modificación integral del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.

6. La Oficina Jurídica emitió el criterio del cual se extraen los siguientes aspectos relevantes:

En el caso del régimen laboral universitario el aumento por escalafón, o simplemente escalafón, se define como un incremento de salario anual de acuerdo con una escala y que se otorga "siempre que la calificación de servicios del funcionario referida al puesto de esa categoría corresponda al nivel de la nota de bueno" (Art. 4 inciso r) del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios). Es decir, respecto del conjunto abierto de criterios que se asocian a un escalafón según la primera definición apuntada, se supone que en la normativa universitaria el pago se hace en virtud de la evaluación del desempeño.

Sin embargo, como no se aplica en la Institución del procedimiento de evaluación del desempeño concebido por el Reglamento Interno de Trabajo, y por la inexistencia de otro instrumento alternativo, el pago por escalafón se hace de manera automática, sin que medie otro criterio que el transcurso del tiempo para su pago. Lo anterior resulta relevante para estimar que dicho pago, en virtud del principio de primacía de la realidad, se ha incorporado al salario de cada trabajador según el procedimiento que en la práctica se aplica (constatación del transcurso de un año) y no por el criterio normativo apuntado.

(...)la posición externada por la Oficina de Recursos Humanos es que la inclusión de estas 30 categorías adicionales implicaba "modificar los porcentajes y topes de escalafón para cada categoría para seguir respetando el acuerdo del Consejo Universitario sesión 2953, artículo #13, de aplicar un tope aproximado de un 55% del salario base correspondiente".

En consideración de esta Asesoría esta posición resulta, en principio, discutible por las siguientes razones:

- La modificación de los topes no se encuentra expresamente prevista en el acuerdo de la sesión 2953, de modo que no puede la Oficina de Recursos Humanos unilateralmente, sin un acuerdo aclaratorio del Consejo, proceder a ajustar estos aspectos en perjuicio de determinados trabajadores escogiendo únicamente uno de los parámetros.
- La adaptación de la nueva escala a los topes establecidos en el acuerdo de la sesión No. 2953 debió haberse realizado, si implicaba necesariamente la escogencia de uno de los dos parámetros previstos, con aquel que resultara más beneficioso para el trabajador. Lo anterior no solo por la aplicación del principio protector (condición más beneficiosa) sino porque según los términos del acuerdo indicado, el porcentaje del 55% consiste en un parámetro aproximado, en relación con el número fijo de escalafones previstos para cada categoría (OJ-1914-2003 del 11 de diciembre de 2003).

7. La Contraloría Universitaria emite las siguientes recomendaciones para la Oficina de Recursos Humanos (OCU-R-061-2004 del 27 de mayo de 2004):
1. *Proponer un sistema remunerativo que satisfaga las necesidades de la Institución en el campo salarial, ajustándose a la realidad del mercado laboral. Además, elaborar un estudio técnico que valore la conveniencia de continuar o modificar el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión No. 2983-13 (del 28 de marzo de 1983), y que en el mismo se determine cuántas categorías salariales requiere realmente la Universidad de Costa Rica en la escala aplicada al sector administrativo.*
 2. *Cuando eleve al Consejo Universitario, propuestas que afecten el sistema salarial o sus elementos, respaldar con un estudio técnico sobre la forma en que se afectarán la conformación y cálculo de los salarios administrativos, a fin de conocer las posibles implicaciones que conllevaría la aprobación de las escalas propuestas.*
 3. *Con base en el estudio técnico, en caso de ser necesario, solicitar a las instancias*

correspondientes aplicar las medidas correctivas para subsanar posibles errores incurridos en lo que respecta al reconocimiento de aumentos por escalafones, en estricto apego a los principios de equidad, legalidad y justicia, prevalecientes en la Universidad de Costa Rica.

ACUERDA:

Interpretar las normas y acuerdos que regulan el aumento de salario por concepto de escalafón, de la siguiente manera:

Los topes máximos de escalafones que se pueden acumular por el personal universitario se estipulan según la regresión porcentual definida (3,29% al 5,5%), así como con el porcentaje aproximado del 55% del salario base. En aquellos casos en que se deba decidir sobre alguno de estos, se debe escoger aquel que resulte más beneficioso para el trabajador (principio protector), en estricto apego a los principios de equidad, legalidad y justicia, prevalecientes en la Universidad de Costa Rica. “

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI somete a discusión el dictamen

EL DR. VÍCTOR M. SÁNCHEZ comenta que el dictamen es muy técnico y lo estudió con mucho interés. El reconocimiento por escalafón tiene una correlación con el mérito, pero no se puede ser mejor que bueno, nadie puede ser muy bueno y excelente, pues ahí señala que el requisito es ser bueno lo dice en la página 16, punto 6 y es y dice: "AUMENTO POR ESCALAFÓN: Aumento de salario anual de acuerdo con la escala vigente, siempre que la calificación de servicios del funcionario referida al puesto de esa categoría corresponda al nivel de la nota de bueno."

Considera que nadie puede calificar ni muy bueno ni excelente porque no califica, trayendo implicaciones esta redacción por un lado, y por otro, esta legislación que se da cuando se aumenta de 70 categorías a 100, sin contemplar esa situación de los escalafones y los aumentos porcentuales para que se llegue a un máximo de un cincuenta y cinco por ciento. Él entiende que tiene como principio la justicia social; es

decir, los salarios más pequeños relacionados con las categorías como la uno, dos, tres y hasta la nueve; el aumento sea mayor y el cincuenta y cinco por ciento se adquiere más temprano a saber a los diez años. La categoría diez sería a los once años etc., de tal modo que la categoría setenta esos cincuenta y cinco por ciento como el salario es más alto se va a obtener después de diecisiete años. El gran problema está en lo que sucede después de setenta a cien por un lado, y el otro problema, cuando se pasa de una categoría a la otra en la siguiente, hay que iniciar en cero. Él pregunta al MBA. Wálter González si se tiene categorías tan altas como la categoría noventa y ocho.

Menciona que no hay categoría cien ni noventa y nueve, solo la noventa y dos que son los jefes de las oficinas administrativas. Analizando el término de justicia social, equidad etc., cuando una persona por ejemplo, está en una categoría ochenta y tiene el escalafón de un cincuenta y cinco por ciento y llega a la categoría noventa y ocho, qué sucede con ese escalafón.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ manifiesta que se está ante un cambio en la filosofía de la aplicación del mecanismo de escalafón. Una de las grandes dudas que a él le queda es que con base en qué la Oficina de Recursos Humanos lo cambia. Le llama la atención que dentro del dictamen se reconozca eso sin llegar al fondo de decir el porqué, cuál es la justificación, el fundamento, la base. Resulta entonces que, antes cuando había un cambio o un ascenso de un funcionario, los escalafones que él había ganado, por ejemplo, si había ganado tres escalafones en categoría ochenta y asciende a una categoría superior, esos tres escalafones pasaban a un fondo consolidado y comenzaba su nueva categoría a generar los nuevos escalafones de acuerdo con los topes que señala la tabla. Usando la lógica, eso incentivaba a los funcionarios a seguir haciendo esfuerzos para sus ascensos. Se

da luego un cambio en la metodología de acuerdo con el estudio HAY que pasaban de 70 a 100 categorías, pero el Consejo no se pronuncia sobre eso; no obstante, la Oficina de Recursos Humanos asume, con el poder de quién no sabe, e interpreta que hay que aplicar la misma filosofía cuando hay una omisión por parte de este Consejo y dice: "a partir de ahora los funcionarios que hayan ganado –siguiendo el mismo ejemplo– tres escalafones en la categoría ochenta, si tienen un ascenso y van a una categoría superior, se llevan esos escalafones a esa categoría." Ya no se partiría de cero sino que de una vez se llega con tres escalafones a esa nueva categoría, pero de una manera automática, perdiéndose la evaluación y el mérito. Le queda la duda sobre la potestad de la Oficina de Recursos Humanos para aplicar esa metodología; no le queda claro en el dictamen.

EL DR. VÍCTOR M. SÁNCHEZ comenta que es interesante para él que en el dictamen no se le llame la atención a la Administración, en este caso concreto a la Oficina de Recursos Humanos por haber realizado una aplicación automática del escalafón sin haber recurrido a una valoración del desempeño. Por otra parte, cree que es el momento de rescatar el desempeño hacia la excelencia y no a hacia lo bueno, siendo esto un mandato por la condición misma de lo que es la esencia de la Universidad; en ese sentido, le gustaría que el acuerdo contemplara esa otra parte y enriquecer el considerando con una de las políticas institucionales, concretamente la política 1.3, que hace referencia a la justicia en cuanto al salario y sobre la base de méritos, la cual a la letra dice: "*La Institución deberá continuar con los esfuerzos necesarios, para lograr que el mérito y el desempeño individuales de sus funcionarios y funcionarias sean reconocidos mediante mejores condiciones laborales, profesionales y salariales*". En ese sentido, le gustaría compartir con este plenario para rescatar esta parte.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT menciona que a pesar de que en efecto el informe es muy técnico; además, la falta de experiencia en el área de Recursos Humanos, hace que cueste a veces comprenderlo. Sin embargo, ella deduce de la lectura que en la oficina de Recursos Humanos se tomó una decisión que afecta los derechos salariales de los y las trabajadoras de esta institución y que aparentemente por la narración, tomó una decisión que parte de la propia Oficina de Recursos Humanos y que no fue en ningún momento avalada por el Consejo Universitario.

Le parece sumamente preocupante porque en este caso, a raíz de esa historia particular, se puede detectar muy bien que esa situación ocurrió. Ella como universitaria, tiene la impresión de que ese tipo de situaciones ocurren regularmente en la Institución; es decir, que son políticas que han sido definidas por órganos superiores, etc., y luego son de alguna forma reinterpretadas de una manera voluntarista por algunas oficinas, donde en muchas ocasiones se convierten en trabas para el desarrollo de la buena gestión institucional, y en algunos casos incluso, pueden llegar a afectar derechos de los y las trabajadoras de la Universidad.

Quiere dejar patente este comentario en actas porque ha sido una preocupación que ella ha expresado en varias ocasiones en cuanto a cómo muchas veces la persona se enfrenta con algunas decisiones de oficinas coadyuvantes o de personas que están ocupando algunos puestos más bien administrativos e insiste, son decisiones voluntaristas que muchas veces no se sabe de dónde salen, pero que sí están afectando repetidamente el buen desempeño y la gestión de los procesos universitarios.

En este caso particular, cree que también en alguna parte del dictamen debería resaltarse claramente eso, y una observación de forma en el acuerdo y

siguiendo el principio del lenguaje inclusivo, debería decir en el segundo párrafo lo siguiente: *"en aquellos casos en que se deba decidir sobre alguno de estos se debe escoger aquel que resulte más beneficioso para el trabajador o la trabajadora"*.

EL M.Sc. ÓSCAR MENA manifiesta que sobre algunas consultas que se hacían respecto a las implicaturas, cuando se habla ahí de bueno, posiblemente no había filólogo. Le parece entonces que se debe tener presente que este Consejo Universitario dio un paso importante respecto a solicitar la administración la evaluación y les recuerda que se había tomado un acuerdo en este plenario en donde se amplió el plazo para que la Oficina de Recursos Humanos se manifestara respecto a ese instrumento valioso y es ahí donde se debe tomar en cuenta los aspectos relacionados con la evaluación porque estaría claro que si se habla de evaluación en este seno, obviamente se habla en el dictamen de que automáticamente se daba. ¿Por qué? Porque no existe una evaluación independientemente de que la misma Convención Colectiva establece la obligatoriedad de la Administración de llevar a cabo la evaluación del desempeño. Paralelamente a eso, hay algunos tratadistas como Demin por ejemplo Lloran y Crosve cuando hablaban de la calidad total, ellos están en contra de la evaluación, siendo estos criterios diferentes. En la Institución se ha determinado que es necesario la evaluación del desempeño, y ahí está porque lamentablemente muchos de los estudiantes critican que lástima las evaluaciones que se llevan a cabo y todos los trámites que se siguen y el profesor sigue ahí manteniéndose bien calificado, él diría no de bueno sino de muy malo, y todavía sigue esta situación por derechos adquiridos. Es aquí donde Demin Lloran y Crosve a veces se cuestionan sobre la necesidad de la evaluación.

Respecto a que se debe llamar a la Administración, la Comisión de Reglamentos estuvo analizando este aspecto, dejándolo implícito, pero eso no resta en ningún momento que se pueda tomar una segunda acuerdo respecto a eso. Sobre el tercer acuerdo de recordar la política institucional que se tiene, no habría mayor problema de que se incluya esa política. Evidentemente, se nota como la Oficina de Personal –porque así está en el Estatuto– prácticamente se atribuye competencias que no le corresponden, y se evidencia aquí esa situación y por supuesto, se ve claramente que algunas oficinas administrativas se atribuyen ese tipo de competencias cuando, en realidad, no les corresponde.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN señala que se siente asustado porque es una decisión muy importante y se está tomando de una manera muy precipitada; es un asunto serio y lo que se plantea en el acuerdo para él no está claro, entre qué dos cosas se va a escoger, cuáles son las dos cosas que se van a escoger porque dice el acuerdo: *"en aquellos casos en que se deba decidir sobre alguno de estos..."*, ¿a qué se refiere esto?, el tope es lo que se le está dando libertad a la Administración para que rompa el tope de cincuenta y cinco por ciento; ¿es esto lo que se está autorizando?; si fuese eso cuáles son las consecuencias presupuestarias que tienen. El MBA. Wálter González ha indicado su preocupación y vigilancia por este tipo de asuntos; en este dictamen no hay ninguna consideración presupuestaria y eso tiene que tener incidencia presupuestaria inmediata.

Por otro lado, no se está diciendo nada sobre los efectos retroactivos de esta aclaración, ¿va a tener o no efectos retroactivos? El acuerdo no coincide y no toma en cuenta en nada el antecedente 5, que indica lo siguiente: *"El Consejo Universitario, en la sesión 4918 celebrada el 5 de octubre de 2004, acordó solicitarle a la*

Administración una propuesta para la modificación integral del Reglamento del sistema de Administración de salarios de la Universidad de Costa Rica" Hace más de un mes se le solicitó a la administración y después de un plazo tan pequeño, se viene a modificar las condiciones salariales con una interpretación muy imprecisa.

Él comentaba con el MBA. Wálter González lo que hizo la Oficina de Recursos Humanos y considera que este dictamen se basa en que una persona le solicita a la Administración y llega al Consejo Universitario para que revise esa disposición que tomó la Oficina de Recursos Humanos, pero lo que menos hace ese dictamen es indicar cuál fue esa política.

Se habla ahí de una miniescala diferente para los topes de escalafón, pero pregunta dónde está esa miniescala porque no está en el dictamen, y qué implicaciones tiene esa miniescala, o como se le quiera llamar, de acuerdo con lo que dijo el MBA. Wálter González. Cuando una persona permanece en una posición varios años y es ascendida; por ejemplo, pasó 10 diez años en esa categoría, y acumuló el equivalente de esa categoría, cuánto más baja es esa categoría más rápido se aproxima a alcanzar el tope de cincuenta y cinco por ciento."

Esa persona prácticamente está llegando a un cincuenta y cinco por ciento del salario base de esa categoría, y sube una categoría, de acuerdo con lo que dice el MBA. Wálter González que la práctica vieja era que lo que se le pagaba por escalafón entraba a un fondo consolidado o sea, se congelaba esa cantidad de dinero y comenzaba a ganar escalafones en una nueva categoría, o sea que había acumulado –para efectos de este plenario– un cincuenta y cinco por ciento del salario de la primera categoría que tenía y ahora comenzaba a acumular otro cincuenta y cinco por ciento de la nueva categoría, esa era la práctica vieja.

Pero viene la Oficina de Recursos Humanos y hace una variación que la persona que estuvo en una categoría acumuló un número de pases, por ejemplo diez, asciende a una categoría; si en la nueva categoría hay, ya no diez pasos sino que diecisiete, solo le queda oportunidad de ganar siete pasos más, pero inmediatamente se le pagan diez pasos ajustados a la nueva categoría salarial. No le queda claro en este momento, porque habría que hacer una serie de cálculos económicos para saber si esa decisión perjudica o no al trabajador, porque le van a estar pagando diez pasos de una categoría salarial mayor.

Él cree que no se puede tan a la carrera o con tan pocas pruebas descalificar lo que hizo la oficina de Recursos Humanos como un punto perjudicador para el trabajador; se podría estar en una situación en donde lo que se está haciendo es beneficiar al trabajador, pero eso no lo puede asegurar él ni demuestra lo contrario el dictamen.

Él considera que lo más prudente para este Consejo Universitario es urgir a la Administración para que cumpla en el menor plazo posible lo que se le solicitó en la sesión 4918, para que se haga una modificación debidamente analizada, estudiada con todos los análisis de los efectos presupuestarios. Si lo que se estuviera decidiendo en el día de hoy tuviera consecuencias presupuestarias que no las sospecharan, quedarán consolidadas como un derecho adquirido por todos los funcionarios universitarios y eso le asusta.

Cree que se debe tener más cuidado a la hora de tomar decisiones que afecten aquel 80 por ciento del presupuesto universitario. No se están tocando partidas que van a afectar un uno, un dos, un tres por ciento del presupuesto universitario; se está tocando la partida que afecta el 80 por ciento del presupuesto universitario. Cualquier variación que se aplique o que tuviera ese acuerdo sobre ese ochenta por

ciento, puede ubicar a la Universidad en una posición difícil de cumplir.

Menciona que no tiene los datos para demostrar que es cierto que estén ante un peligro, pero tampoco le demuestran que no es cierto que no hay ningún peligro; es decir, que las consecuencias salariales de esta situación las puede asumir la Universidad sin ningún problema de aquí en adelante, que no va a tener efectos retroactivos. Antes de tomar esa decisión, él quiere poder tener en sus manos ese tipo de elementos debidamente satisfechos y demostrados; el costo presupuestario, el efecto retroactivo y el por qué no se puede esperar a que la Administración cumpla lo que ya le solicitaron.

Insta a todos los miembros a revisar la posición que se tenga al respecto, porque es realmente preocupante.

LA LICDA. MARTA BUSTAMANTE manifiesta que el dictamen no deja claro el impacto que tiene esta interpretación sobre las finanzas de la Universidad. Si alguno de los compañeros que conoce más del tema, quizás el MBA. Wálter González tiene ese concepto más claro y lo pudiera explicar, aportando más a la discusión. Considera que el dictamen no permite ver el impacto que va a tener.

Por otro lado, con el panorama que se muestra en el dictamen en cuanto a la desactualización de normas y en inconsistencias, le parece que hay acuerdos adicionales que son muy importantes, a saber, la actualización de la normativa en esta materia, que cree que en vista de la información que se ha recabado, es casi obligatorio que este Consejo revise a la luz de esta información y de investigaciones adicionales que pueda hacer la normativa al respecto.

En cuanto a que si efectivamente la Oficina de Recursos Humanos está actuando fuera de los lineamientos institucionales, cree que es obligación

institucional fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas con una directriz en ese sentido.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER señala que, por ser este un tema tan técnico, le hubiera gustado tener más información pues tiene algunas dudas que se le presentaron durante la lectura del dictamen y le interesaría tener a alguien de la Oficina de Planificación Universitaria o de la Oficina de Administración Financiera que le ampliara algunos puntos dudosos para ella. También hubiera querido tener datos sobre esas implicaciones presupuestarias. Considera que esa es la parte fundamental, porque, de lo contrario, se estaría poniendo a la Institución en peligro en cuanto al desempeño y eficiencia que ha tenido y con la cual se ha trabajado, particularmente en la Universidad de Costa Rica.

Cree que desde el plano integral esa revisión de la normativa debería hacerse. Desconoce si en este caso específico pero considera que es como un resultado de todo ese ejercicio. Se ha hablado, a través del dictamen de varias páginas (4, 11) y el mismo acuerdo, de una regresión porcentual.

A su entender, eso no es un análisis estadístico; le parece que es una disminución o sea regresión en el sentido de disminución, y ese término le gustaría que se conversara con los especialistas puesto que incluso le parece que en el acuerdo estaría al revés de cómo se ha venido manejando en el análisis, porque en la página cuatro, donde se hace la relación entre el porcentaje, ella observa ahí una disminución porcentual, pero no hay ningún análisis estadístico, también se menciona en la página 11, y en todo el dictamen se menciona como una regresión porcentual que va del 5,5 al 3,29 por ciento, mientras que en el acuerdo se toma al revés. Le parece que son aspectos muy importantes porque es la base de la interpretación que se estaría haciendo. En este sentido, está de acuerdo con el M.Sc. Manuel Zeledón en

cuanto a que se necesita estudiarlo más y observar las implicaciones presupuestarias y una revisión integral de la normativa.

EL DR. VÍCTOR M. SÁNCHEZ comunica al M.Sc. Óscar Mena el saber que hay diferencias entre bueno, muy bueno, excelente; no es necesario ser filólogo, y rechaza las ironías al respecto. En cuanto al presente dictamen, él procede a leer el artículo 25 del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, el cual dice: "*Si un puesto fuere reclasificado o revalorado como una categoría superior, el servidor que lo ocupe en propiedad devengará a partir de las fechas dispuestas en el presente reglamento el salario básico de la nueva categoría y con el mismo número de escalafones que tenía, ahora valorados sobre la nueva categoría.*"

Considera entonces las implicaciones que eso tiene. Por ejemplo, una persona con la categoría 70, pasa a la categoría 98, arrastra consigo esos escalafones y eso no es justicia social, eso que le digan que es principio de equidad de legalidad y de justicia y máxime cuando no ha habido valoración o evaluación del desempeño. Les recuerda que esto es lo que han llamado el crecimiento vegetativo del salario, que es una espiral. Por un lado, se tiene la anualidad y por otro una anualidad sobre la base de méritos en escalafón; es decir, un porcentaje si se obtiene la nota de bueno. El trabajo no permite prever las repercusiones económicas, presupuestarias, para la Institución para eso se está preparado, si de verdad la Institución puede hacerle frente a esta lectura que se propone.

En ese sentido, él apoya la idea de darle más análisis, estudio, y coadyuvar más en cuanto a la valoración y repercusiones presupuestarias. Hubo un problema en cuanto a la nueva taxonomía de los puestos y salarios administrativos cuando en aquella ocasión lo expusieron en este plenario y se detectó que una compañía había fallado al respecto. Una de

las ideas era que no fuera tan inflexible esa taxonomía, sino que se trabajara un poco con bandas. Este dictamen deja ver la imperiosa necesidad de contar con un sistema actualizado sobre la base de estudios muy técnicos, máxime que se está en presencia de una situación económica institucional diferente. En ese sentido, él quiere apoyar la idea de la conveniencia de volverlo a trabajar sobre la base de esas inquietudes que se han dado.

EL M.Sc. ÓSCAR MENA expresa que lamenta que el Dr. Víctor Sánchez se refiera a esa palabra de ironía porque él no estaba en el Consejo Universitario en el año 1977 cuando más bien él plantea la ironía de aquel momento que hablaban de bueno, a eso era lo que se refería y en ningún momento describió la otra parte porque cada quien en su campo y eso lo tiene muy claro.

Un aspecto que considera importante tener presente es que se utilizan palabras que tienden a decir aquello de "seré yo Maestro" y cree que la Comisión de Reglamentos, como en todo dictamen, hace los análisis con la seriedad del caso. Él no acepta la palabra de lapsos y se refiere a que no entiende por qué el Dr. Manuel Zeledón está demasiado nervioso y asustado, porque no observa en esta propuesta un asunto de temeridad para que provoque tanto susto y nerviosismo, sino que eso siempre se trabaja con la seriedad del caso, y eso no quiere decir que es la perfección, por supuesto, está hecho por imperfectos; y que puede mejorarse, por lo tanto, él no acepta eso de lapsos, sino que hay una realidad y es cómo se interpretan las cosas en estos momentos; cree que dentro de la frialdad en que trabajó la Comisión en aquel momento –como debe ser y para eso está establecido el reglamento del Consejo de las Comisiones permanentes–, pues se analiza y se hacen las consultas con los expertos respectivos. Vienen ahí una serie de cuadros, por ejemplo, de la misma Contraloría

Universitaria, etc., estuvo el Lic. Marlon Morales que proviene de esa oficina y que maneja muy bien ese tema, y, por supuesto discutieron ampliamente ese punto.

Cuando se hace una afirmación de que en este caso no se evidencia la afectación del trabajador, y el ejemplo que hizo el Dr. Manuel Zeledón no es cierto, porque efectivamente por algo el Sr. Marco Arias presenta esta situación porque él se considera afectado, se da otra vez la misma situación se está violando el principio de equidad, legalidad y principalmente el de justicia, sobre todo cuando se habla de que en este caso el trabajador definitivamente fue afectado por una decisión que la Oficina de Recursos Humanos determinó y esta se atribuyó aspectos de interpretación que no le correspondían.

Es cierto que en aquel momento cuando se varió las categorías de la setenta a la cien, eso fue un estudio eminentemente técnico que llevó a cabo el grupo HAY y se vio en este plenario la estafa porque eso fue para la institución, lo que volvió a ser ese mismo grupo HAY con otro nombre y que él particularmente había advertido.

Cuando de habla de regresión, lo que se podría interpretar es que se está hablando de categoría 1,5,5 a 3,29 y entonces se va en un método de decrementarlo. Si se juega aquí con muchos aspectos técnicos en el sentido de que se está hablando de salario base de un cincuenta y cinco por ciento, de pasos, de porcentajes. Si se tiende a revolver esos puntos, se estaría enfrentando otro problema, donde justamente no se puede revolver una cosa con respecto a la otra y que de todas formas para eso existe el estudio de mercado cuando se definieron esas categorías y que se ampliaron a cien en aquel momento.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ manifiesta que esto hay que verlo con ojos de universitarios y a la luz de una realidad. Las palabras de ironía y rechazo cree que

no se deberían de presentar en una mesa como esta, porque se está aquí para construir y no para polemizar, se tiene el derecho de asustarse, pero que el susto no los lleva a no ser, todo lo contrario, cuando uno está asustado tiene que vencer el miedo y enfrentarse con él para poder superarlo. Con esto, lo que él quiere expresar es que el conocimiento lo que hace es orientar la acción; no se puede en ningún momento dejar de no hacer y no remediar algo, que, como bien señalaba el M.Sc. Óscar Mena, guste o no, no fue decisión de este plenario, fue una decisión de una Oficina Administrativa y que hoy se debe asumir con decisión.

El problema es que cuando se habla de iniquidad y justicia que son palabras que él sí ha usado sobre la mesa, y que las escucha ahora que se devuelven, las siente con insinuaciones perversas, porque, si se ve, las regulaciones del régimen salarial académico está estructurado de tal manera para que los docentes nunca, nunca, tengan tope en los escalafones. ¿Por qué? Porque un docente ingresa al régimen como Instructor pero le dan dos años para que haga el mérito adecuado e inmediatamente pasa a Adjunto, porque el régimen le dice que tiene dos escalafones como Instructor, pero seguidamente le da la posibilidad de que pase a Adjunto y se lleva esos escalafones a Adjunto, y así sucesivamente hasta llegar a catedrático, cuando los catedráticos no tienen tope.

Aquí si se está hablando de iniquidad y de justicia, porque independientemente de lo que pase en el sector administrativo si hay un tope de un cincuenta y cinco por ciento, sin importar en qué categoría se esté, puede ser la categoría uno con diez años de servicio con un cinco por ciento de escalafón, pero a los diez años alcanzamos el cincuenta y cinco por ciento y no hay más escalafones. No puede ser la categoría noventa y ocho que tiene tres veintinueve a diecisiete años de servicio, se alcanza al cincuenta y cinco por ciento y no hay más escalafones, aquí está el techo. Hay que

ver las cosas en su verdadera dimensión porque cree y reitera que está aquí con la disposición absoluta para construir positivamente. Pero no va a tapar la realidad a la Institución y esa es la realidad. Él mismo ha dicho en este Consejo que está dispuesto, y lo mantuvo en su campaña y lo mantiene en este plenario, de que los aumentos no deben de ser automáticos, tienen que ser por evaluación del desempeño, se los tiene que llevar a mérito y debería ser una política para todos los estamentos de esta Universidad. Los aumentos automáticos son odiosos porque bajo su criterio invitan a la mediocridad, independientemente de que se trabaje bien, bueno, mucho, excelente, poco o nada se recibe, y eso no puede ser. Se tienen que ver las cosas en el futuro, se ha analizado en este Consejo y las políticas como las que tiene la Escuela de Física que no nombra a docentes sino son doctores, eso a largo plazo tiene sus implicaciones presupuestarias. Una lógica como el escalafón que tiene un cincuenta y cinco por ciento, bajo un diseño donde los funcionarios universitarios tenían la posibilidad de trabajar veinte o veinticinco años para la Institución; por qué será la lógica, porque nadie pasa, si tiene aspiraciones como todo ser humano debe estar llamado a tenerlas, diez años en un mismo puesto. La idea es, máxime en una universidad, que se vaya preparando para que vaya ascendiendo. ¿Qué es lo que ocurre? Que si hoy en día las cosas se mantienen así, y les pone el ejemplo de él. Tiene veinte años de trabajar para la Institución, en el régimen de la Caja Costarricense, al cual pertenece, hoy le quedan veinticinco años de trabajo, quiere decir que él cotizará cuarenta y cinco años y estará sobrecotizado y esos veinticinco años que le quedan tendrá un tope de escalafón durante toda la vida de un cincuenta y cinco por ciento, porque no tendría más; mientras que un catedrático podrá ganar durante veinticinco años un tres por ciento adicional cada año. Eso es iniquidad; por lo tanto, las cosas se deben construir bien.

Comenta que en este dictamen hay puntos que no le quedan claros, por ejemplo, cita la página 9, que dice: *"De esta manera se determinaron simultáneamente por razones técnicas desconocidas por esta Oficina, dos parámetros para el otorgamiento del escalafón, fijando de esta manera límites extraordinarios a los fijados por el Reglamento de Administración de Salarios"*. Esas son las cosas que le parece debieron puntualizarse para pedir rendición de cuentas. ¿Por qué se extralimita una oficina? No le queda claro tampoco el acuerdo, porque dice: *"Los topes máximos de escalafones que se pueden acumular por el personal universitario se estipulan según la regresión porcentual definida (3,29% a 5,5%), así como con el porcentaje aproximado del 55% del salario base."*

A su entender, eso es lo mismo con lo que se cuenta hoy, es exactamente lo mismo, no clarifica en absoluto. Le gustaría que se estudiara en una sesión de trabajo porque es una decisión que está tomada, y las implicaciones presupuestarias no van a ser muy onerosas, porque es una realidad que se está viviendo, nadie está exento de eso, y los porcentajes que están en discusión son ínfimos. No se puede quedar este plenario con los brazos cruzados o decir que ya se tomó una decisión. El 5 de octubre el Consejo Universitario le solicitó a la Administración que les haga un planteamiento de revisión integral del Reglamento de administración de salarios de un plazo de 6 meses, y está seguro que la administración va a pedir que se amplíe ese plazo, y después de que venga eso, se tendría que traerlo a la Comisión para analizarlo, sacarlo a consulta –de cuánto tiempo se está hablando– después de los dictámenes de la oficina de Contraloría y de la Jurídica, "meterle más presión a la olla" e invitar a que los funcionarios y las funcionarias salgan a buscar justicia porque aquí no la encuentran, eso no puede ser.

Considera que se está en este plenario para tomar decisiones; las políticas

universitarias hablan de que se busquen resoluciones alternativas de conflictos; esta podría ser una oportunidad y el miedo no debe inhibir a actuar.

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI propone retirar este dictamen del plenario y hacer con él un pase a la Comisión de Presupuesto y Administración, dado que el tema es muy técnico para que con los insumos que se dieron en el plenario y con un mayor análisis se pueda dar un respuesta pronta y efectiva a la comunidad universitaria.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN comenta que con la última interpretación del MBA. Wálter González le queda claro que lo que hay detrás de esto es un interés de romper el tope del cincuenta y cinco por ciento, fue muy claro y espera no equivocarse en la interpretación de las palabras. Se está ante una decisión muy diferente de la que el dictamen estudia. Reitera que lo que el dictamen trata, a su entender, es determinar si lo que estableció la Oficina de Recursos Humanos es correcto o no. Una decisión a favor o en perjuicio de los trabajadores, pero nunca se planteó como una intención de ese dictamen de romper el tope, y ahora sí le queda claro que la intención del MBA. Wálter González y del M.Sc. Óscar Mena y la forma como ellos interpretan este acuerdo va en ese sentido, no es que los está acusando de nada; cree que esa es la interpretación que ellos le dan a ese asunto de que se necesita romper el tope para hacer justicia entre los empleados administrativos que, de acuerdo con la posición de ellos, estarían siendo afectados por eso.

Decir que eso tiene –si así se interpretara ese acuerdo– repercusiones presupuestarias pequeñas sin demostrarlo es muy aventurado, y le extraña que el MBA. Wálter González, que ha demostrado tanto celo en esos asuntos presupuestarios, en la necesidad de demostrar el impacto presupuestario. Recuerda bien la

intervención de él en el tema de la propuesta del incremento salarial del 25 por ciento a los catedráticos que llegaran a los 153 puntos, él se mostró muy interesado y a favor de que se demostrara primero el impacto presupuestario que eso implicaba y se estaba hablando de 27 personas. En este caso, se habla de 1.500 ó 2.000 personas que podrían, en alguna manera –no todas– por la edad de los universitarios y la permanencia en la Universidad, verse beneficiados si se rompiera ese tope, y de nuevo le asalta la preocupación del efecto retroactivo que podría tener este acuerdo. Considera que este dictamen se debe devolver a la Comisión. Se tienen dos posibilidades: una, la que expresa la M.Sc. Jollyanna Malavasi, que se retire, básicamente sería como anularlo, y de enviar el pase a la Comisión de Presupuesto.

Cree que es posible –y le gustaría para no anular el trabajo que llevó a cabo la Comisión de Reglamentos–. No se debería hacer el procedimiento de simplemente retirarlo, ignorarlo, eliminarlo de la faz de la Tierra, sino que el acuerdo de este plenario podría ser que se proponga en una sesión de trabajo, y que por las implicaciones presupuestarias se envíe a la Comisión de Presupuesto para continuar con el análisis, de tal manera, que se daría por terminado ese pase y se iniciaría uno nuevo; ello podría ser sano.

Menciona que no quiere dejar pasar lo que el MBA. Wálter González indica en cuanto a un descontento porque en el sector administrativo hay un tope de 55 por ciento y en el sector docente no lo hay. Eso es parte de una realidad que ha alcanzado equilibrio mediante el ajuste de otra parte de la ecuación, no es que el sector administrativo está recibiendo salarios más bajos que los del sector docente, eso se puede demostrar, pues el sentir de muchos docentes es que varios administrativos con igualdad de tiempo de trabajar en la Universidad tienen mejores salarios que

otros docentes. Esa ecuación que se ajusta y el otro elemento es el salario base, habría que comparar los salarios bases de los docentes con los salarios bases de los administrativos para ver si efectivamente se tiene un trato discriminatorio o distinto.

Está de acuerdo en que se haga una revisión de esa situación y establecer si hay un trato diferente que requiera ser corregido, pero no mediante el ajuste de un parámetro que ha funcionado desde 1983, que es el tope al aumento salarial por concepto de escalafón. Para llevar a cabo eso se tendría que recibir muy buena información, primero que se demuestre que realmente existe ese trato distinto; podría ser una tarea para la Comisión de Presupuesto, y que se calcule y se estime el impacto presupuestario que eso tiene y que demuestre que la Universidad puede hacerle frente a ese ajuste.

Para finalizar expresa que desea que el plenario tenga presente un asunto que está pendiente y es que la Universidad tiene ante sí una injusticia que atender, es la injusticia salarial que se está cometiendo con los interinos. Ese es el grupo que ya es mayoritario porcentualmente en la Institución, porque se tiene más de la mitad de los funcionarios universitarios que se les está remunerando de una manera discriminatoria.

Cree que, a su entender, esa es una prioridad ante esas otras realidades, porque parte de la oposición de él para hacer un reconocimiento salarial a los catedráticos que llegaran a 153, obedece a que hay necesidades salariales más urgentes que atender que dar un premio a aquellos que están de por sí obteniendo los más altos salarios de la Universidad. Considera que "si la cobija da para más", pues que se atienda las necesidades de otros grupos, porque continuar defendiendo las expectativas salariales de los grupos ya establecidos, ignorando y sin atender primeramente las necesidades de los interinos; no es lo ideal, no es lo correcto.

La bonanza, o la disponibilidad mayor de recursos que la Universidad prevé en los próximos años, debería dedicarse prioritariamente a atender esa problemática de los interinos, pues la Universidad tiene 25 años o más de estar tratando de encontrar solución al asunto.

La solución no es no tener interinos, que él lo ha comentado; es imposible, la solución es darles las condiciones salariales adecuadas, equivalentes, y que la diferencia entre unos y otros sea solamente la condición de la plaza. El impacto que eso puede llegar a tener en la productividad de la Universidad, el tener un 50 por ciento de su personal en un corto plazo mucho más satisfecho e involucrado en la Universidad, eso sí puede darle a la Universidad un aumento de productividad gigantesco. Él pondría este tipo de reivindicaciones –si se pueden llamar así– salariales tanto del sector administrativo como docente en una segunda etapa, pues de alguna manera no son más importantes que la del grupo de compañeros que están ganando salarios interinos en la Universidad.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ manifiesta importante el debatir sobre este tema porque definitivamente mucha agua ha pasado debajo de ese puente y tendrá que pasar más; no obstante, al ser mencionado directamente por el Dr. Manuel Zeledón, no puede dejar de referirse de esa intervención de él. Primeramente aclara que él en ningún momento pidió el rompimiento del tope de escalafón, pues ni siquiera estaba cuando la Comisión dictaminó eso, ni siquiera lo mencionó y no lo insinuó. Él habló de una realidad aunque no guste y aunque duela, y por eso es que cuando se habla de rendición de cuentas y transparencia, es muy fácil dialogarlo mientras que no sea el que tenga que dar eso. Pero cuando nos toca eso, no nos gusta, pero eso es otra cosa, y dice esto porque durante muchos años un Vicerrector de Docencia tomó decisiones que perjudicaron a los docentes, que elevó el

interinazgo y hubo complacencias sobre esas decisiones, "que cada palo aguante su vela"; realidades son realidades.

Cree que un régimen de regulaciones salariales académicas se tiene que ver como un sistema de largo plazo, y a largo plazo, un régimen que está hecho por académicos y para académicos, definitivamente no tiene comparación con la otra contraparte, como lo llama el Dr. Manuel Zeledón, con los administrativos. Pudiera ser por un espejismo que en salarios base se vea que al inicio los administrativos tienen una mayor base ¿Por qué? Porque una decisión que tomó este Consejo Universitario resulta que tiene como salario base para el docente salario de un bachiller. ¿Por qué? Lo desconoce, pero así se tomó, e inmediatamente le dice que para contratarlo –y este Consejo acaba de tomar un acuerdo en el año 2000– y una de las preocupaciones del Dr. Gabriel Macaya en ese momento de subir o bajar la curva –como le llamaba– a los docentes de recién ingreso y ahora los docentes toman ese salario base y se les da un 30 por ciento adicional cuando se les contrata, por eso él dice que es un espejismo, porque si se va al salario base puede ser que sí pero se cuenta con un bachiller, pero por eso no se les contrata, se les contrata esa base más un treinta por ciento, y así está estipulado.

Considera, y lo ha mencionado que el interinazgo se tiene que revisar tanto para los administrativos como los docentes; hay un drama humano en los dos lados que hay que estudiar muy bien. Por medio de una modificación –en la cual él no estaba– pero los que estuvieron se tienen que acordar, se trató de crear un fondo de plazas en la Vicerrectoría de Administración, cuando son plazas que se están ocupando, se están entregando y se están dando; entonces, que las den en propiedad para qué se quiere centralizar plazas. Se refiere a esos pensamientos en respuesta a lo que

exponía el Dr. Manuel Zeledón. Se tiene que ver la realidad en su contexto total.

Le parece que ese dictamen no se refiere a un asunto de presupuesto; es un asunto de reglamento de normativa, de una interpretación; por lo tanto, no está de acuerdo en que se pase a la Comisión de presupuesto, qué se va a ver en esa comisión, lo desconoce, porque el dictamen viene de una manera muy clara. Se debe interpretar el reglamento y la normativa; no se está pidiendo absolutamente nada en cuanto a situaciones presupuestarias. Cree entonces que se debe ser claros; hay una toma de decisión de la Oficina de Recursos Humanos que interpreta eso de una manera, un funcionario que ejerce su derecho –y en buena hora que lo hizo– y solicita una interpretación para analizar si está siendo bien o mal aplicado.

El apoya al Dr. Manuel Zeledón para que se establezca una comisión especial que analice interinazgos y que vea las cosas en su verdadera dimensión. ¿Por qué? –y pide perdón por la insistencia–, pero es que las realidades cuando son crudas duelen, porque los administrativos lo único que tienen hoy son salario base, escalafones y anualidad, incremento vegetativo solamente.

El único incentivo que tienen en normativa de mérito académico está siendo manipulado por la Vicerrectoría de Administración. Cuando el reglamento habla de restringir que nunca es congelar nunca es suprimir, simple y sencillamente y como el Dr. Manuel Zeledón dice de que no sabe como llamarle a eso, bonanza etc., pero para todo hoy la realidad presupuestaria de la Institución es diferente al año 1995, pero si se le dice al señor Vicerrector que un funcionario se acoge al derecho que le otorga el reglamento aprobado por ese órgano, el Vicerrector de una manera irrespetuosa le contesta que por razones presupuestarias no se le puede otorgar ese beneficio; eso le parece

inadmisible; esas son las cosas en que deberían trabajar y puntualizar, porque así como la Oficina de Recursos Humanos se extralimitó al interpretar eso de una manera errónea, igualmente se está extralimitando el Vicerrector de Administración tomándose atribuciones más allá de lo que la Ley le faculta. Le da unas cosas en su verdadera dimensión. No entiende por qué la Universidad se polariza; él ha insistido e insistirá, le da a cada uno su lugar; pero como universitarios, todos son iguales, no entiende por qué se tiene que dar una diferenciación a veces tan obtusa como algunas personas la presentan. Los invita para que se razone esto bien pues considera que no tiene que ser devuelto a la Comisión de Presupuesto pues cree que no tiene nada que hacerle. Es una interpretación de un reglamento y reitera que la interpretación que se hace no queda clara, y solicita que en la sesión de trabajo se aclare.

EL M.Sc. ÓSCAR MENA menciona que como el Dr. Manuel Zeledón alude al nombre de él en actas, se refiere en actas sobre todo por principios que su madre le enseñó. Le manifiesta al Dr. Zeledón que le deja de tarea si en ese dictamen él está interpretando lo que el dijo, y aclara que en lo único que menciono el 55 por ciento fue cuando le explicó a la M.Sc. Margarita Meseguer respecto al asunto decreciente, cuando él habló del 55 por ciento únicamente. Mal haría él en estar interpretando de la manera como el Dr. Zeledón lo indica, e inclusive se pueden escuchar las grabaciones y reitera que él no está interpretando de esa manera, y en el dictamen está la firma. En ningún momento ha dicho que pretende que se rompa el tope del 55 por ciento; eso no es cierto.

Él cree que prevalecen otros criterios. Cuando el MBA. Wálter González hablaba que él no estaba cuando la Comisión dictaminó eso, sí es cierto, pero él sí estaba, y en ningún momento siquiera le paso por la mente esa ruptura del 55 por ciento, y está aquí la M.Sc. Jollyanna

Malavasi –única que permanece de la Comisión de aquel entonces– y puede decirlo con toda propiedad, para ver si él en algún momento se refirió a ese punto, le parece injusto.

Por otra parte, con respecto a los interinos que mencionó el Dr. Manuel Zeledón, se sabe que este es no es un asunto nuevo, no se está descubriendo "el agua tibia", justamente por citar una de las tantas sesiones en las cuales él se ha referido a ese tema, y que bueno que ahora que sale del Consejo él lo está asumiendo y visibilizando a pesar de que se ha invisibilizado. Es la sesión 4897 del 30 de junio de 2004, cuando aquellas plazas que se querían trasladar a la Vicerrectoría de Administración y que cree que él apoyo también y hacía referencia a la estación experimental "Fabio Baudrit", y que en este Consejo lamentable o dichosamente, no sabe, él hizo referencia a la super Vicerrectoría de Administración, lo cual le trae problemas a veces, y él manifiesta respecto a eso e inclusive el mismo Lic. Marlon Morales dice: *"el traslado debe hacerse en forma directa para no generar tanto interinazgo"*. Estos comentarios lo hace para que se tenga presente en algún momento.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI aclara, como ex coordinadora de la Comisión de Reglamentos, que en ningún momento ni el M.Sc. Óscar Mena ni ningún otro miembro de esa comisión se refirieron al rompimiento del 55 por ciento del salario base y menos el M.Sc. Óscar Mena.

EL DR. VÍCTOR M. SÁNCHEZ manifiesta que tiene razón el MBA. Wálter González cuando hace referencia a que la filosofía de los escalafones se rompió. Hay más rigurosidad de la aplicación de los escalafones para el sector docente. El Instructor tiene posibilidad de dos escalafones y ese es el tope, pero hay una realidad institucional; es decir, personas que se jubilan siendo instructores. El Adjunto

mientras que, por ejemplo, en otras categorías basta con estar en la categoría 0,1 y está en un año el aumento 5,5, al año siguiente otro 5,5 etc., mientras que para el Instructor es un 3 por ciento y en dos años lo máximo va a llegar a un 6. El Adjunto también tiene para 3 escalafones y significa que en principio arrastra los dos si es que no llegó ser adjunto de una vez. Se sabe que por razón de concurso se ubica en tal categoría, hasta un máximo de 5 ó 3, y si no crece ahí se queda. Mientras en las otras puede seguir no 1, 2, 3, 4, 5, 6, etc. Hay que recordar que de acuerdo con esto el máximo de los escalafones en uno de los sectores sería 17 porque se arrastra habiendo sido calculados unos a un 5 por ciento y los otros a un 3 por ciento. En el Asociado hasta un diez.

El gran problema es de términos estructurales y es más complejo; por eso, el mandato que dio este órgano a la Administración para que presente una propuesta estructural es fundamental. El que se haya venido solicitando cuando hicieron una propuesta que falló y ahora ante eso se solicita otra. El quiere que sea leído en el sentido de la imperiosa necesidad de una solución sistémica al problema salarial y en particular del sector administrativo. Se quería referir a esto porque él manejaba una información distinta porque observaba las posibilidades de escalafones diferentes, pero la situación ha cambiado.

Cree que hay una gran ausencia porque tiene implicaciones presupuestarias y responde la Oficina de Asuntos Jurídicos que es el criterio jurídico y otra de fiscalización, pero no hay un insumo fundamental que es de la Oficina de Planificación Universitaria, y eso él lo echa de menos, siendo esto fundamental para que este Consejo tome una decisión, y tal como lo dice el MBA. Wálter González en beneficio institucional, no en términos de un sector, sino en ese beneficio. Sin ese criterio él no puede votar en absoluto este dictamen y no se encuentra en condiciones

de aportar para enriquecerlo en una sesión de trabajo. En lo personal, necesita un criterio de una oficina que maneje asuntos presupuestarios.

EL SR. ALEXÁNDER FRANCK señala que el planteamiento del MBA. Wálter González le parece que es contundente y le parece que la Rectoría emitió este asunto al Consejo Universitario para que lo interpretara, pero cree que el MBA. González tiene razón cuando dice que es una interpretación de un reglamento que está vigente en este momento; en ese sentido, sí tiene razón que estrictamente no tiene que ver con presupuesto. Por otro lado, sí está de acuerdo con el Dr. Manuel Zeledón y el Dr. Víctor Sánchez en que a la hora de evaluar el sistema en sí –tiene que ver no solamente con la parte administrativa– se tienen que considerar los aspectos que no están claros, y le parece que un segunda acuerdo se debería incluir urgir a la administración sobre esa propuesta de sistema y seguir profundizando en los aspectos de los interinos y establecer prioridades de dónde se va a asignar presupuesto, y tomar en cuenta que es una interpretación estrictamente.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI explica que en el expediente si existen dos partes, como se ve en la lectura del dictamen, la Dirección en ese entonces, con la Dra. Olimpia López, recibe la carta del funcionario en la cual hace unas solicitudes. El siguiente Director, el Dr. Víctor Sánchez, considera que las solicitudes del funcionario como se leyeron tuvieron repercusiones salariales y por ende lo envía a la Rectoría para que ahí sea considerado y resuelto.

Es ahí donde la Rectoría le solicita al Consejo una interpretación auténtica. Le parece que ahí se puede rescatar la primera parte que puede ser que quedó perdida en el tratamiento de ese documento y que es propiamente la solicitud del funcionario

Marco Arias. La pregunta es ¿sería un pase que se podría hacer? Seguidamente, procede a leer la petitoria del señor Arias, que a la letra dice: *"Solicita de la manera más respetuosa me informe sobre las razones jurídicas o legales que permiten a la Oficina de Recursos Humanos apartarse una vez más de lo establecido y aprobado en la Gaceta supracitada, bajando los toques de escalafón por categoría, por variar en perjuicio del funcionario universitario. Me haga saber la razón por la que, a pesar de que el Reglamento de Administración de Salarios en su Capítulo 3, artículo 4, inciso r, no indica que los escalafones administrativos tengan tope alguno; existe un acuerdo del Consejo Universitario que le fija dicha limitación. Solicito se me atienda esta consulta en el tiempo y plazo establecido por la legislación vigente."*

El funcionario solicita una respuesta y luego la interpretación auténtica que solicita la Rectoría. Esta interpretación es otra parte; el acuerda que estaba solicitando el Dr. Víctor Sánchez de llamarle la atención a la Oficina de Recursos Humanos de por qué esta haciendo algo que no ha sido variado por el Consejo Universitario sin ningún motivo, responde a esa solicitud de aclaración que pide el funcionario Marco Arias Hernández.

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

***** A las doce horas y veinte minutos, se reanuda la sesión con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Licda. Marta Bustamante, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexander Franck, M.Sc. Óscar Mena, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, y la M.Sc. Jollyanna Malvasi. *****

EL M.Sc. ÓSCAR MENA comenta que estaba haciendo unas consultas e informa que la propuesta es tal y como leyó la M.Sc. Jollyanna Malvasi en el oficio que

plantea el recurrente y que es una interpretación sobre todo con respecto a las categorías 71 a 100; esta es la interpretación que se le daría. Le parece que el plenario decida si se devuelve el dictamen a Comisión de Reglamentos o en una sesión de trabajo, se agreguen dos acuerdos que se comentaron en este seno.

LA MAGISTRA JOLLYANNA MALAVASI somete a votación la moción que indica de devolver el dictamen a la Comisión de Reglamentos para que se incorpore lo que se indicó en este plenario y no hacerlo en una sesión de trabajo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor M. Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, Licda. Marta Bustamante, Srta. Jéssica Barquero, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot.

TOTAL: Seis votos

EN CONTRA: M.Sc. Óscar Mena, MBA. Wálter González, Sr. Alexánder Franck, y la M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Cuatro votos

Inmediatamente, somete a votación declarar el acuerdo firme, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor M. Zeledón, magistra Margarita Meseguer, Srta. Jéssica Barquero, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Seis votos

EN CONTRA: Sr. Alexánder Frank, Licda. Marta Bustamante, M.Sc. Óscar Mena, MBA. Wálter González.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA devolver a la Comisión de Reglamentos el dictamen CR-DIC-04-30 sobre “Interpretación auténtica de la normativa que regula la aplicación de los escalafones administrativos en la Universidad de Costa Rica (Reglamento del Sistema de Administración de Salarios), para que tome en cuenta las observaciones del plenario y lo presente en una próxima sesión.

ACUERDO FIRME

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

M.Sc. Jollyanna Malavasi
Directora
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.*