

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 5483

CELEBRADA EL VIERNES 1.º DE OCTUBRE DE 2010

APROBADA EN LA SESIÓN N.º 5501 DEL JUEVES 25 DE NOVIEMBRE DE 2010



TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. CONSEJO UNIVERSITARIO. Minuto de Silencio.	2
2. ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTO. Aprobación del reajuste salarial de medio período 2010 y enero 2011.	3

Acta de la sesión **N.º 5483, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día viernes primero de octubre de dos mil diez.

Asisten los siguientes miembros: Dr. Oldemar Rodríguez Rojas, Director, Área de Ciencias Básicas; M.Sc. Héctor González Morera, Rector *a.í.*; Dr. Ángel Ocampo Álvarez, Área de Artes y Letras; Dr. Alberto Cortés Ramos, Área de Ciencias Sociales; Ing. Ismael Mazón González, Área de Ingeniería; M.Sc. María del Rocío Rodríguez Villalobos, Área de Salud; Ing. Agr. Claudio Gamboa Hernández, Área de Ciencias de Agroalimentarias; Dr. José Ángel Vargas Vargas, Sedes Regionales; Lic. Héctor Monestel Herrera, Sector Administrativo; Srta. Verónica García Castro y Sr. Kenett Salazar Chavarría, Sector Estudiantil, y Dr. Rafael González Ballar, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las trece horas y veinticuatro minutos, con la presencia de los siguientes miembros: M.Sc. Héctor González, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Alberto Cortés, Dr. Rafael González, Sr. Kenett Salazar, Dr. José Ángel Vargas, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. Oldemar Rodríguez.

El señor Director del Consejo Universitario, Dr. Oldemar Rodríguez, da lectura a la siguiente agenda:

PUNTO ÚNICO: Comisión de Administración y Presupuesto

Se continúa con la discusión.

Dictamen de mayoría. Propuesta de reajuste salarial correspondiente al medio período 2010 y enero 2011.

Dictamen de minoría. Propuesta de reajuste salarial correspondiente al medio período 2010 y enero 2011.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ da lectura a una nota enviada por la señora Rectora que a la letra dice:

Estimado señor:

Me permito comunicarle que del 1 al 10 de octubre del 2010 debo atender una invitación a Expo Shanghai 2010; el M.Sc. Héctor González, Vicerrector de Administración asumirá interinamente la Rectoría desde el viernes 1 de octubre a partir del medio día. El martes 5 de octubre, únicamente durante la tarde, asumirá la Dra. Libia Herrero Uribe.

ARTÍCULO 1

El señor Director, Dr. Oldemar Rodríguez, abre un espacio por el fallecimiento de la Sra. Flor de María Garro Mora y el estudiante Juan Diego Acuña Castillo.

EL ING. ISMAEL MAZÓN solicita un minuto de silencio por el fallecimiento de la madre del Sr. Alejandro Navas Garro, Director del LANANME, y del profesor de la Escuela de Ingeniería Eléctrica, Eduardo Navas Castro, y por Juan Diego Acuña Castillo, estudiante de Ingeniería Eléctrica, quien falleció.

El Consejo Universitario guarda un minuto de silencio por el fallecimiento del estudiante Juan Diego Acuña Castillo y de la Sra. Flor de María Carro Mora, madre del Sr. Alejandro Navas Garro y del Sr. Eduardo Navas Garro, funcionarios de la Universidad.

ARTÍCULO 2

La Comisión de Administración y Presupuesto continúa con la presentación de los dictámenes de minoría y de mayoría (CAP-DIC-10-28 Y CAP-DIC-10-27) sobre la propuesta de reajuste salarial correspondiente al medio período 2010 y enero 2011.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ cede la palabra al Lic. Héctor Monestel.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL indica que presenta un dictamen de minoría que recoge y sostiene la reivindicación que ha hecho el Sindicato; en esta oportunidad, específicamente en lo que toca al medio período del año en curso, que, como ya es conocido, hay una propuesta de la Administración de reconocer un 1,25 por ciento por este concepto, en tanto que el Sindicato plantea un 3 por ciento.

Agrega que desea plantear y retomar al final el hecho de que hay voluntad en el Consejo Universitario de buscar puntos intermedios a efectos de solucionar este diferendo; está en la mejor disposición de buscar puntos intermedios. El dictamen es susceptible de ser modificado si se lograra un consenso aceptable para ambas partes, tanto para la Administración como para el Sindicato.

El dictamen de minoría, a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. La Comisión Bipartita de Negociación Salarial¹, en sesión ordinaria CNS-14-09-2010, del 14 de setiembre de 2010, después de un amplio análisis y dado que no se llegó a un acuerdo satisfactorio para ambas partes, acordó elevar las propuestas presentadas de reajuste salarial al Consejo Universitario para su consideración.
2. Mediante oficio VRA-4187-2010, del 16 de setiembre de 2010, la Vicerrectoría de Administración envía a la Rectoría las propuestas de reajuste salarial correspondiente al medio período 2010 e inicio del año 2011, analizadas por la Comisión Bipartita de Negociación Salarial.
3. La Rectoría eleva al Consejo Universitario la propuesta de reajuste salarial correspondiente al medio período 2010 y enero 2011, tanto de la Administración como la que plantea el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU) (R-5745-2010, del 17 de setiembre de 2010).
4. La Dirección del Consejo Universitario traslada el caso a la Comisión de Administración y Presupuesto (CAP-P-10-032, del 20 de setiembre de 2010).
5. El miércoles 22 de setiembre de 2010, la Comisión de Administración y Presupuesto, en forma ampliada, se reunió para analizar la negociación salarial, y contó con la participación de las siguientes personas:

M.Sc. Héctor González M., vicerrector de Administración

Lic. Ramón Bonilla L., Rectoría
MBA. José Alberto Moya S., OAF
Licda. Maritza Monge M., OPLAU
Dr. Luis Baudrit C., OJ
M.Sc. Margarita Esquivel P., ORH

M.Sc. Rosemary Gómez U., secretaria General,
Sindeu

Dr. Mario Villalobos A., Sindeu
Sr. Sándor Saénz S., Sindeu
Sr. Juan Elías Acuña A., Sindeu

¹ La Comisión Bipartita de Negociación Salarial está conformada por la Administración y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica.

6. Posteriormente, la Comisión de Administración y Presupuesto se reunió en sesión extraordinaria el 24 de setiembre de 2010, con el fin de analizar nuevamente las propuestas presentadas.

ANÁLISIS

I. MARCO REFERENCIAL

De conformidad con lo que establece el artículo 6, inciso g) de la *Convención colectiva de trabajo* de la Universidad de Costa Rica, la Administración procedió a convocar a la negociación salarial correspondiente al ajuste de medio período 2010 y enero 2011. Esta negociación está orientada de forma principal al ajuste por costo de vida vinculado al índice de precios del consumidor (IPC). La Comisión Bipartita de Negociación Salarial, conformada por miembros de la representación de la Administración² y de la representación sindical³, se reunió por primera vez el 1.º de setiembre de 2010.

Con el fin de contar con información pertinente para este proceso de negociación, la Comisión toma en cuenta la revisión del Programa Macroeconómico del Banco Central sobre el cierre de la inflación a diciembre de 2010, así como el comportamiento del tipo de cambio.

En el marco de la negociación, ambas partes concuerdan con los porcentajes planteados para el cierre por inflación del ejercicio presupuestario 2009, así como el adelanto de inflación para el año 2011, tal y como se indica en el oficio VRA-4187-2010, del 16 de setiembre de 2010.

El punto principal en el que las partes no lograron acuerdo es el ajuste por inflación de medio período 2010.

II. PROCESO DE NEGOCIACIÓN

1.- Única propuesta de la Administración:

Considerando que:

- 1- Desde el 1.º de setiembre del año en curso se inició el proceso de negociación salarial a cargo de la Comisión Bipartita de Negociación Salarial.
- 2- La Universidad otorgó un incremento del 5% a partir de enero, como compensación adelantada al aumento en el costo de vida para el 2010. La inflación acumulada al mes de agosto según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) es del 3,95%. El Programa Macroeconómico del Banco Central de Costa Rica, a julio 2010, proyectó una inflación máximo del 6% (5% +/- 1%) para el 2010 y una del 4% +/- 1%, para un máximo del 5% para el 2011.
- 3- Según lo establece el artículo 6 de la *Convención Colectiva de Trabajo* (suscrita el 2 de diciembre de 1992), en su inciso a): "para los ajustes de salario, se utilizará el porcentaje de inflación señalado por el Índice de Precios al Consumidor de Ingresos Bajos y Medios del Área Metropolitana (IPC)".
- 4- La Administración ha venido haciendo esfuerzos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios, tales como: la aprobación de la *Política Salarial* que garantiza un reconocimiento total e independiente de la inflación del 8,162%, así como un 5,62% de incrementos adicionales al ajuste por costo de vida para un total del 13,782% en el período 2006-2011. Adicionalmente, se ha reconocido el incremento del costo de vida de acuerdo con las proyecciones del Programa Macroeconómico del Banco Central de Costa Rica.

Ejercicio presupuestario 2009

Con respecto al cierre de inflación del año 2009 y tomando en consideración que la Universidad otorgó un incremento salarial superior en ese año, la Administración estima que la diferencia responde al interés institucional, por mejorar la calidad de vida de su personal.

² M.Sc. Héctor González Morera, vicerrector de Administración; Lic. Ramón Bonilla Lizano, Rectoría; MBA. José Alberto Moya Segura, jefe de la Oficina de Administración Financiera; Licda. Maritza Monge Murillo, jefa de la Oficina de Planificación Universitaria; Dr. Luis Baudrit Carrillo, jefe de la Oficina Jurídica; M.Sc. Margarita Esquivel Porras, jefa de la Oficina de Recursos Humanos.

³ M.Sc. Rosemary Gómez Ulate, secretaria general; Dr. Mario Villalobos Arias, Sr. Bolívar Masís Fernández, Sr. Sándor Saénz, Sr. Juan Elías Acuña Alvarado, Sr. Octavio Carrillo Mena, Sr. Josué Arévalo.

Ejercicio presupuestario 2010

Un 1,25% de incremento salarial, calculado sobre los salarios de contratación al 31 de diciembre de 2009 e incluido en el salario base, a partir del 1.º de marzo de 2010. Lo anterior, por cancelar en el momento en que sea aprobado por el Consejo Universitario y comunicado a la Contraloría General de la República. Con este incremento, se da por cancelada una inflación del 6,25% para el año 2010. De concluir el año con una inflación mayor al 6,25% la Universidad reconocerá la diferencia una vez que sean aprobados los correspondientes presupuestos tanto del Gobierno por parte de la Asamblea Legislativa como el de la Universidad por parte de la Contraloría General de la República.

En caso de que la inflación al concluir el 2010 sea menor al 6,25%, la diferencia resultante será tomada en consideración por la Comisión Bipartita en el siguiente proceso de negociación salarial.

Una vez aprobados los reajustes salariales indicados anteriormente, la Universidad de Costa Rica comunicará de inmediato dichos incrementos a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional para lo que corresponda.

Ejercicio presupuestario 2011

Un 5% de incremento salarial, calculado sobre los salarios base al 31 de diciembre de 2010 e incluido en el salario base, a partir del 1.º de enero de 2011 y por cancelar en el momento en que sea aprobado el correspondiente presupuesto de la Institución por parte de la Contraloría General de la República.

Adicionalmente, se incluye un 2% correspondiente a la Política Salarial aprobada por el Consejo Universitario a partir de enero 2011.

Una vez aprobados los reajustes salariales indicados anteriormente, la Universidad de Costa Rica comunicará de inmediato dichos incrementos a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional para lo que corresponda.

2.- Propuestas de la representación sindical:**a) Primera propuesta de la representación sindical (oficio SINDEU-SG-519-10, del 7 de setiembre de 2010)****Considerando:**

- Que el FEES-UCR del año 2010 tuvo un crecimiento real del 16,62% para un total de 124.907 millones de colones, como lo indica la Rectoría en el documento Ingresos del FEES 2008 a 2010, entregado a los integrantes de la Comisión Negociadora.
- Que en enero del presente año se realizó un reajuste de salarios del 5%.
- Que el nivel de inflación proyectado para el año 2010 superará el 7%.
- Que en los documentos entregados por la Administración, se contempla que la relación presupuestaria 80/20 muestra en el 2009 una relación 72/28, y a junio de 2010 una relación 74/26. Con lo que se observa una tendencia a que esta relación en la ejecución real sea 70/30.
- Que el año 2009 hubo un superávit en las partidas de masa salarial (sin incluir vínculo externo) en el orden de 730 millones de colones.
- Que en la política salarial emitida por el Consejo Universitario se señala que de haber fondos disponibles, los porcentajes que esta política establece para un período de varios años, esto es, del 2008 al 2011, pueden ser pagados antes de la fecha originalmente señalada.
- Que esta política tiene entre sus propósitos ubicar los salarios universitarios en el percentil 60, según las actas 5099 y 5100 del Consejo Universitario. Actualmente la aplicación de esta política solamente ha logrado que los salarios se ubiquen en el percentil 50, quedando apenas un año plazo para alcanzar dicho objetivo.

- SINDEU considera que esta política salarial viene a compensar en parte la pérdida de poder adquisitivo que los salarios universitarios tuvieron en el período 1996-2004.
- El sector docente se encuentra en condiciones de desventaja en lo que respecta al rubro de escalafones en comparación con la escala administrativa.
- Es interés del SINDEU también apoyar al sector docente y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.
- El artículo 6, incisos c) y e) de la Convención Colectiva de Trabajo señalan que:

“c) Como base para la negociación, se acuerda utilizar el incremento porcentual (P) asignado al Fondo Especial para la Educación Superior (FEES) para el año en curso”.

Mientras el inciso e) dice:

“... 1) A partir de enero de cada año se otorgará un reajuste salarial correspondiente a la mitad del porcentaje determinado en c), esto es P/2...”.

- El FEES para el 2011, tendría un crecimiento nominal superior al 15%.
- No se acepta que de las partidas del personal permanente, se trasladen fondos para el pago de prestaciones y servicios especiales.
- El disponible acumulado a julio 2010, en la partida de salarios al personal permanente incluidas las cuotas patronales es de 3.000 millones de colones.

El SINDEU propone:

- Que el 2% de la política salarial aprobada para el año 2011 por el Consejo Universitario, sea adelantado respecto a su fecha de pago prevista y se pague retroactivo a enero del 2010.
- Un reajuste de un 3.31% retroactivo a enero del 2010, calculado sobre la base de contratación de diciembre del 2009. Esto para completar el 8.31% (P/2).
- Que para el año 2011 se aplique un reajuste del 5% a partir de enero, calculado sobre la base de contratación de diciembre 2010.
- A partir del 2011 se equiparen los escalafones del sector docente y administrativo en términos de porcentaje, tomando como referencia la escala administrativa.
- SINDEU propone que en cuanto a la contratación de personal mediante servicios de empresas contratistas, el próximo contrato se firme por un año, mientras se considera el aspecto de justicia social que en nuestra consideración se está dejando de lado con este tipo de contrataciones. SINDEU se compromete a hacer parte de una comisión que en conjunto con la Administración y el Consejo Universitario revise este tema y procure un equilibrio entre la relación presupuestaria y el principio de justicia social. SINDEU defiende que las necesidades permanentes de servicio deben ser atendidas con personal igualmente permanente.
- Que de comprobarse que la política salarial no logra su objetivo de alcanzar el percentil 60 para los salarios universitarios, esta política se prorrogue a fin de promover la atracción y permanencia de profesionales y personal calificado.
- Todos los porcentajes mencionados en esta propuesta se refieren al concepto de costo de vida.

b) Segunda propuesta de la representación sindical (oficio SINDEU-SG-522-10, del 10 de setiembre de 2010)

- *Un reajuste de un 3% retroactivo a enero de 2010, calculado sobre la base de contratación de diciembre del 2009, al cual se le debe aplicar el 2% de Política Salarial del 2010.*

c) Tercera propuesta de la representación sindical (realizada en forma verbal)

Mediante oficio VRA-4187-2010, del 16 de setiembre de 2010, el M.Sc. Héctor González, vicerrector de Administración, manifestó:

(...) Adicionalmente, la Secretaria General del SINDEU, solicita verbalmente que se incluyera como tercera propuesta del SINDEU, un ajuste por inflación del 2% para el 2010.

III. DELIBERACIÓN DE LA COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTO

Una vez que el caso llegó al Consejo Universitario, la Comisión de Administración y Presupuesto, en reunión del 22 de setiembre de 2010, se dispuso a valorar las propuestas recibidas, tanto la de la Administración como la de la representación sindical, especialmente en lo que se refiere a la discrepancia que existe entre ambas propuestas, la cual es por el ajuste por inflación para el medio período 2010.

Para ello, recibió, en primera instancia, a la representación sindical⁴, la cual entregó como única propuesta⁵ la siguiente:

- *El incremento salarial propuesto por la administración no contribuye a un mejoramiento en los salarios universitario y en su calidad de vida.*
- *En el 2009, con el ahorro de 855 millones se otorgó un aumento salarial del 3% retroactivo a junio mientras que en el 2010 con un ahorro de más de 2.300 millones se ofrece únicamente un 1%.*
- *Que el FEES-UCR del año 2010 tuvo un crecimiento real del 16,62% para un total de 124.907 millones de colones, como lo indica la Administración en el documento Ingresos del FEES 2008 a 2010, entregados a la representación sindical.*
- *Que en Enero del presente año se realizó un reajuste de salarios del 5%.*
- *Que el nivel de inflación proyectado para el año 2010 superará el 7%.*
- *Que en los documentos entregados por la Administración, se contempla que la relación presupuestaria 80/20 muestra en el 2009 una relación 72/28, y a junio de 2010 una relación 74/26. Con lo que se observa una tendencia a que esa relación en la ejecución real sea 70/30.*
- *Que en el año 2009 hubo un superávit en las partidas de masa salarial (SIN INCLUIR VÍNCULO EXTERNO) en el orden de 730 millones de colones y de 551 millones solo en las partidas de remuneraciones (doc. Masa salarial y partidas generales).*
- *Que el crecimiento en la partida de salarios de la Masa Salarial para este año es de 21,90%.*
- *Que en la política salarial emitida por el Consejo Universitario se señala que de haber fondos disponibles, los porcentajes que esta política establece para un período de varios años, esto es, del 2008 al 2011, pueden ser pagados antes de la fecha originalmente señalada.*
- *Que esta política tiene entre sus propósitos ubicar los salarios universitarios en el percentil 60, según las actas 5099 y 5100 del Consejo Universitario. Actualmente la aplicación de esta política solamente ha logrado que los salarios se ubiquen en el percentil 50, quedando apenas un año plazo para alcanzar dicho objetivo.*
- *SINDEU considera que esta política salarial viene a compensar en parte la pérdida de poder adquisitivo que los salarios universitarios tuvieron en el período 1996-2004.*

⁴ M.Sc. Rosemary Gómez, Dr. Mario Villalobos, Sr. Sándor Sáenz y Sr. Juan Elías Acuña.

⁵ Oficio SINDEU-SG-250-10, del 22 de setiembre de 2010.

- El sector docente se encuentra en condiciones de desventaja en lo que respecta al rubro de escalafones en comparación con la escala administrativa.
- Es interés del SINDEU también apoyar al sector docente y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.
- El artículo 6, incisos c) y e) de la Convención Colectiva de Trabajo señalan que:

“c) Como base para la negociación, se acuerda utilizar el incremento porcentual (P) asignado al Fondo Especial para la Educación Superior (FEES) para el año en curso”.

Mientras el inciso e) dice:

“... 1) A partir de enero de cada año se otorgará un reajuste salarial correspondiente a la mitad del porcentaje **determinado en c)**, esto es P/2...” (el resaltado no corresponde al original)

- No se acepta que de las partidas destinadas a salarios del personal permanente, se trasladen fondos, por más de 1500 millones en esta oportunidad, para el pago de prestaciones legales y servicios especiales, suma que debió contemplarse desde el momento en que se hizo el presupuesto para este año, y máxime que esto se hace sin saber a ciencia cierta que se vayan a necesitar, se está presupuestando un gasto extra, sin embargo no se hace lo mismo con el ahorro que se puede utilizar para aumento salarial.
- Se trasladaron 160 millones para demanda insatisfecha del segundo ciclo y a la Vicerrectoría de Docencia siempre le sobra presupuesto (según estados financieros).
- La Administración plantea que el costo del 1% es de ₡900 millones; sin embargo de acuerdo con los gastos en salarios de este año para el primer semestre el costo del 1% es de ₡300,32 millones a la base, más las cuotas patronales, 29,83%, ₡89,59 millones nos da un costo del primer semestre de ₡389,90 millones. Ahora si se supone un crecimiento del 3% para el segundo semestre (sin aumento) se obtiene ₡309,33, ₡92,27, ₡401,60 millones para estos rubros respectivamente, con lo que se tiene los totales en cada parte ₡609,65, ₡181,86, ₡791,51 millones, en resumen:

Semestre	Base	Cuotas	Suma
1er.	₡300,32	₡89,59	₡389,90
2do.	₡309,33	₡92,27	₡401,60
Total	₡609,65	₡181,86	₡791,51

Se desprende del cuadro anterior que el aumento del 1% es de sólo ₡609 millones más las cuotas patronales.

- El disponible acumulado a julio 2010 (ahorro), en la partida de salario al personal permanente incluidas las cuotas patronales es de 3.000 millones de colones.

SINDEU propone:

- Que el 2% de la política salarial aprobada para el 2011 por el Consejo Universitario, sea adelantado respecto a su fecha de pago prevista y se pague retroactivo a enero de 2010.
- Un reajuste de un 3% retroactivo a enero del 2010, calculado sobre la base de contratación de diciembre de 2009.
- Que de comprobarse que la política salarial no logra su objetivo de alcanzar el percentil 60 para los salarios universitarios, esta política se prorrogue a fin de promover la atracción y permanencia de profesionales y personal calificado.
- Todos los porcentajes mencionados en esta propuesta se refieren al concepto de costo de vida.

Adicional a esto coincidimos con la propuesta de la Administración referente al año 2009 y de igual manera para el año 2011.

En relación con esta propuesta, la representación sindical reconoce, desde el punto de vista político, que la Administración ha realizado un esfuerzo por mejorar la calidad de vida del personal universitario; sin embargo, señala que un 1,25% es insuficiente, sobre todo con aquellos salarios bajos.

Manifiestan que en el 2009 habían negociado, para el 2010, un 3%, por lo que el SINDEU propone lo mismo para el 2011. Lo anterior, con el fin de no disminuir el aporte que se va haciendo al salario base y continuar con el crecimiento hacia el percentil 60, ya que según los últimos análisis la Universidad de Costa Rica se encuentra todavía en el percentil 50.

Posteriormente, la Comisión de Administración y Presupuesto recibió a la Administración⁶, los cuales manifestaron, entre otros puntos, que el artículo 6, de la *Convención colectiva de trabajo* establece, en los artículos a), b) y e) las metodologías para negociar el ajuste de salario; sin embargo, y dado que en esta oportunidad no son aplicables los artículos anteriores, esta negociación se enmarca dentro del artículo g), el cual establece que:

g) En caso de que por razones imprevista o de variación de los porcentajes de inflación, no resulte aplicable el método anteriormente descrito, o que la aplicación del mecanismo anterior haga que la relación entre la masa salarial y el aporte estatal (FEES, UCR) sea mayor que el noventa por ciento, las partes analizarán las razones que motivaron esta situación y procederán, si es del caso, a negociar un mecanismo transitorio de cálculo, antes de aplicar los nuevos reajustes salariales.

Asimismo, señalan que la propuesta que ellos presentan está basada en el costo de vida y que los montos que se revisan corresponden al comportamiento del índice de precios al consumidor (IPC), a nivel nacional.

Es importante señalar que el incremento que se otorgó como cierre de inflación de 2009 y de acuerdo con lo que establecía el Programa Macroeconómico del Banco Central en mayo del 2009, la Universidad de Costa Rica reconoció un 8% de inflación en los salarios de los trabajadores.

Cuando finalizó el año 2009, la inflación real fue del 4,05%, por lo que existe una diferencia de 3,95. La Administración consideró pertinente dejar ese porcentaje a favor de los trabajadores(as) universitarios.

A inicios del 2010, la institución otorgó un 5% de incremento salarial a los salarios base. Lo anterior, de conformidad con el Programa Macroeconómico del Banco Central, en que se planteaba que la inflación iba a ser de un 4% +/- 1% y se aplica el 5% a partir de enero.

La Administración propone un 1,25%, reconociendo así una inflación para el 2010 de 6,25%, retroactiva al mes de marzo.

A continuación se presentan algunas consideraciones que son importantes retomar para el análisis de este caso:

- En primer término, este dictamen hace notar la inconveniencia de incluir conceptos de pago ajenos a los específicos por costo de vida en las negociaciones salariales de medio e inicio de período por ese concepto. Tal es el caso de los conceptos de la Política Salarial aprobada por este Consejo Universitario, escalafones, anualidades, zonaje, etc. Menos aún corresponde incluir en estos procesos otro tipo de consideraciones completamente ajenos a la negociación por costo de vida, tal como las políticas de desinterinización institucional.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL aclara que una negociación de medio periodo se da por inflación; cuando se incluyen otros conceptos de pago como, por ejemplo, política salarial, política de desinterinización, zonaje u otras cosas, siempre será en un marco de política salarial, pero no es el específico que se está tratando en una negociación de este tipo, que corresponde al concepto de inflación.

Seguidamente, pone como ejemplo la experiencia que acaban de vivir con la negociación del presupuesto, donde tanto los neófitos como los expertos entendían la diferencia entre crecimiento real más inflación, y que estos otros extremos tienen que ver más con *tópicos* de crecimiento vegetativo institucional y otros conceptos de la inflación, tal es el caso de la política salarial aprobada por este Consejo Universitario, los escalafones, las anualidades y el zonaje, entre otros.

⁶ M.Sc. Héctor González, Lic. Ramón Bonilla, MBA. José Alberto Moya; Licda. Maritza Monge, Dr. Luis Baudrit y MSc. Margarita Esquivel. Los acompañó también la Licda. Carolina Calderón.

Continúa con la lectura del dictamen.

- Este dictamen de minoría hace ver también la inconveniencia y riesgo financiero institucional que implica la política de la Administración, de cubrir reajustes por costo de vida con base en el ahorro o disponible resultante de las propias partidas de la masa salarial. El disponible de estas partidas siempre es circunstancial en sus causas y sus montos eventuales, salvo que se estén haciendo estimaciones presupuestarias sobrevaloradas en los Planes de Presupuesto Anual institucionales. En buena teoría presupuestaria estos gastos en masa salarial se presumen comprometidos para cada ejercicio presupuestario. Menos aún y por las mismas razones circunstanciales, es recomendable para una sana administración y presupuestación de los recursos, la política igualmente implementada por la Administración de subsanar los excesos de gastos o déficits presupuestarios en Otras Partidas de la Masa Salarial, con los excedentes o superávits de las partidas de la masa salarial.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL indica que lo citado en el párrafo anterior debe ser preocupación de este Órgano, independientemente de lo que están resolviendo en forma puntual. Lo menciona como una preocupación general con respecto a la Administración y a la gestión de presupuesto, porque se está pretendiendo hacer reajustes salariales con base en el ahorro que se ha dado en las partidas de la masa salarial, las que, justamente, al cierre del primer semestre de este año rondaba en los 3.000 millones de colones. No es una cifra insignificante; es un sobrante que la Administración ha tratado de explicar, aduciendo que hubo una gran preocupación por la gran cantidad de personas que se acogieron a la pensión, lo que generó que quedaran esos remanentes. Destaca que sujetar los reajustes, los compromisos y las obligaciones de reajustes por costo de vida o cualquier otra, incluso, no solamente salarial, sino de índole general, a las circunstancias de un ahorro, que puede ser que se dé o no se dé, donde se presume que lo que se presupueste para salarios se va a gastar; esto, le parece que no es una sana política de gestión presupuestaria.

Agrega que la Universidad debe buscar mecanismos, ya sean propios o endógenos, que, en todo caso, podrían incluirse en las negociaciones con el Gobierno, con el fin de garantizar que los reajustes por costo de vida no dependan de sus propios recursos y, menos aún, que estos sean de la misma masa salarial.

Además, se pregunta qué tal si se hubiesen pensionado más personas o si la planilla se hubiese ejecutado en su totalidad o en un 90, 95 ó 99 por ciento, qué tal si no hay sobrante; de dónde se tomaría para hacerle frente a esta obligación.

Finalmente, destaca que, al parecer, con los sobrantes de masa salarial se están cubriendo déficits en otras partidas de la masa salarial, lo cual no es muy sano.

Continúa con la lectura del dictamen.

- Es procedente instar a la Administración a dar un informe detallado y crítico de las causas de los déficits y superávits resultantes en las partidas de la masa salarial, de forma tal que se pueda medir en lo inmediato y en prospectiva, el comportamiento y las tendencias reales de la relación 80/20 entre Masa Salarial y Partidas Generales establecida por este Consejo Universitario para el presupuesto de Fondos Corrientes. No obstante, de conformidad con el dato establecido en el Informe Gerencial al 30 de Junio de 2010 y contemplando los egresos reales más compromisos, esta relación en los Fondos Corrientes arrojó un resultado de 73,8% para la masa salarial, contra un 26,2% para las partidas generales (la misma relación para Fondos Totales resultó 70,1% contra 29,9% respectivamente). Como puede apreciarse, no existe un desbalance en dicha relación en el ejercicio presupuestario 2010 respecto al referente de 80/20, comportamiento por cierto constante en la serie histórica de dicha relación de 2006 a 2010 según se describe en el mismo Informe Gerencial.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL aclara que en ese momento no hay desbalances en la relación 80/20; parámetro de referencia por tener en cuenta para efectos de los reajustes salariales, que ha sido el comportamiento en la serie histórica del 2006 al 2010.

Continúa con la lectura del dictamen.

- En la Sesión Ordinaria N.º 5477 del recién pasado 14 de setiembre, el Consejo Universitario aprobó la Modificación presupuestaria N.º 9-2010. Mediante dicha modificación se constata información relevante para las consideraciones de este dictamen. En primer término, la Administración reordena, es decir transfiere, recursos por un monto de 2.459.667.000.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL COLONES). Estos cuantiosos recursos constituyen el ahorro, disponible o superávit que está resultando exclusivamente del ejercicio presupuestario 2010 de las Partidas de Sueldos al Personal Permanente. De este monto disponible se transfieren ¢599.334.200,00 (QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS COLONES) para reforzar un conjunto de partidas del mismo grupo de Partidas de Sueldos al Personal Permanente que han resultado o tienden a ser deficitarias durante el mismo ejercicio presupuestario 2010. Una vez cubiertos estos déficits, queda un saldo de ¢1.860.332.800,00 (MIL OCHOCIENTOS SESENTA MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS COLONES) que la modificación presupuestaria en comentario N.º 9-2010 transfiere como refuerzos “principalmente” a partidas del grupo denominado Otra Masa Salarial. Sobre estos movimientos presupuestarios en la Otra Masa Salarial, llaman la atención entonces los siguientes aspectos: 1) Que la Administración no priorizara políticamente otorgar un reajuste salarial digno para el medio período 2010. De esta suerte el poder adquisitivo de los salarios universitarios no alcanzara para hacer frente al costo real de la vida (no el oficial tan groseramente manipulado). Tampoco con ello se apuntala la sostenibilidad de la Política Salarial acordada por este mismo Consejo Universitario. Es evidente que conforme la inflación real merme el poder adquisitivo de los salarios, todo el esfuerzo de la Política Salarial trazado para alcanzar el percentil 60 estará siendo nugatorio. 2) Que se transfieran 1.370.000.00 (MIL TRESCIENTOS SETENTA MILLONES DE COLONES) del disponible de la partida de Salarios al Personal Permanente, sólo para la partida de Prestaciones Laborales, esto “de acuerdo con el gasto proyectado al 31 de diciembre de 2010”, según se afirma en la Modificación comentada. Al margen de las causas que expliquen este súbito e imprevisto egreso en Prestaciones Laborales, una vez más queda expuesta la reticencia de la Administración de crear la correspondiente Reserva o Fondo de Cesantía que permita atender estas ineludibles obligaciones institucionales y no así depender de situaciones absolutamente circunstanciales como en este caso, que se cubren con sobrantes o disponibles de la Masa Salarial en detrimento de los reajustes por costo de vida. 3) Que de este disponible de la Masa Salarial se están cubriendo otros rubros y programas deficitarios que no son por cierto componentes salariales tales como, becas horas asistente, becas horas estudiante, procesos de acreditación, demanda insatisfecha, crecimiento regional, cupos clínicos del Área de Salud, reclasificaciones y revaloraciones de puestos, etc.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL señala que de lo afirmado en el punto 1, se podría interpretar que el esfuerzo institucional de la política salarial no sería para nada efectivo. Si no se compensa el poder adquisitivo de los salarios con la inflación real, el esfuerzo sería inútil; sea, el que con la política salarial se empieza a cubrir costo de vida, cambiando el espíritu inicial de la política, en el sentido estricto.

Con respecto al punto 2, antes señalado, dice que todos tienen noción de que se presume que los patronos en este país deberían crear un fondo o reserva de cesantía; el hecho de que no esté constituido es lo que hace que se le regateen siempre las prestaciones a los trabajadores, especialmente en el sector privado, pero al margen de esta valoración general no solo jurídica, sino de administración de recursos, la Universidad debería tener un fondo de cesantía.

Destaca que la idea no es nueva, ya que el Sindicato la había propuesto y habían insistido en los años 90 en que se hiciera, especialmente en el contexto de que las reformas a la seguridad social provocaron la fuga de cientos de trabajadores universitarios que se acogieron a la jubilación, generando que, intempestivamente, la Institución se viera en el compromiso de atender este tipo de obligaciones.

Puntualiza que en el momento actual dicho fondo no se ha constituido, por lo que se está tomando de los sobrantes de la masa salarial (1.370.000.000 de colones) para cubrir un gasto, que no se sabe si se va a dar o no; se hace una proyección a diciembre de 2010. Sería bueno saber si esa proyección es exacta o próxima a la realidad de los procesos en trámite. El fondo del asunto es que se toman de la masa salarial, de sus sobrantes, esos mil trescientos setenta millones de colones para cubrir prestaciones legales, poniendo en evidencia la falta de ese fondo de cesantía.

Continúa con la lectura del dictamen.

- Debe considerarse que la referencia al *índice de precios del consumidor de ingresos bajos y medios del área metropolitana* (IPC) y a las proyecciones macroeconómicas del Banco Central como indicadores del costo de la vida (inflación) no reflejan la realidad económica y social del costo de la vida para los trabajadores costarricenses. Por otro lado, la llamada canasta básica que sirve de base a estos indicadores oficiales está estimada artificialmente para niveles de ingresos medios y bajos, siendo que los niveles de ingreso para sectores laborales como el universitario se estiman en el rango de medios y altos. Esto implica que la “canasta básica” para estos sectores de ingresos medios y altos es en mucho más elevada, es decir, que el costo de la vida para la población universitaria es de suyo muy más elevado que el oficial estimado para ingresos medios y bajos. En otras épocas, en efecto, los reajustes salariales en la Universidad de Costa Rica se calculaban con referencia a una canasta básica más objetiva para ingresos medios y altos, diseñada por el Instituto de Investigaciones de la UCR. Cabe instar a la Administración a promover los estudios y las metodologías de cálculo de un indicador inflacionario adecuado a la realidad de los ingresos salariales universitarios, que sirva como referente para los futuros reajustes salariales por costo de vida.
- Según confirmó el señor Vicerrector de Administración ante la Comisión de Presupuesto y Administración, este año las universidades estatales esperan ingresos extraordinarios por arriba de los 5.000.000.000,00 (CINCO MIL MILLONES DE COLONES) como producto del Convenio de Financiamiento recientemente firmado con el Gobierno. Se estima que estos ingresos (lo correspondiente a cada universidad) se estarían conociendo en un Presupuesto Extraordinario que el Poder Ejecutivo enviaría a la Asamblea Legislativa en el mes de octubre.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL señala que el Sindicato y la Administración no hacen alusión al tema antes mencionado, pero es oportuno que la Administración informe de estos ingresos y su presupuestación, a efectos de que se contemplen como eventuales recursos para atender el reajuste salarial y el porcentaje que se propone.

Continúa con la lectura.

- El Cuadro de Disponibles Acumulados a Julio de 2010 aportado a la Comisión de Administración y Presupuesto por la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU), describe un Disponible Acumulado en las Partidas de Salarios al Personal Permanente de DOS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA COLONES. Una vez descontado el Balance Presupuestario por un monto de MIL OCHOCIENTOS SESENTA MILLONES CIENTO UN MIL DE COLONES (¢1.860.101.01) que incluye los movimientos de la Modificación Presupuestaria N.º 9-2010, resulta un Disponible Final de MIL MILLONES CIENTO TREINTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS OCHENTA Y NUEVE COLONES (¢ 1.139.789.10) al 30 de julio de 2010.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL destaca que el cuadro de disponibles acumulados es por siete meses, o sea, no solamente incluye el primer semestre del 2010.

Agrega que, al parecer, de esta última cifra, la Administración está considerando tomar los recursos para reconocer el reajuste salarial.

Continúa con la lectura.

- Tanto la Administración como el SINDEU coinciden en señalar los disponibles de las partidas de Sueldos al Personal Permanente, como fuente de financiamiento para sus respectivas propuestas de reajuste salarial por costo de vida para el medio período de 2010. La Administración debe hacer los esfuerzos para una revisión inmediata de la distribución de estos disponibles a efectos de otorgar un reajuste salarial de un 3% para el medio período de 2010. A su vez, no deben obviarse complementariamente para estos mismos efectos, los ingresos extraordinarios previstos para este mes de octubre en razón del Convenio de Financiamiento suscrito entre las universidades estatales y el Gobierno.
- Asimismo, tanto la Administración como el SINDEU coinciden en el porcentaje del 5% como reajuste salarial por costo de vida para iniciar el año 2011.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL comenta que la diferencia es el medio período, pues hay acuerdo entre las partes con respecto a la política inicial para el año 2011. La diferencia se circunscribe al 3% y al 1,25 de la Administración.

PROPUESTA DE ACUERDO

CONSIDERANDO QUE

- 1- De conformidad con lo que establece el artículo 6, inciso g) de la *Convención colectiva de trabajo* de la Universidad de Costa Rica, la Administración procedió a convocar a la negociación salarial correspondiente al ajuste de medio período 2010 y enero 2011. Esta negociación está orientada de forma principal al ajuste por costo de vida vinculado al índice de precios del consumidor (IPC).
- 2- La Rectoría eleva al Consejo Universitario la propuesta de reajuste salarial correspondiente al medio período 2010 y enero 2011, tanto de la Administración como la que plantea el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU) (R-5745-2010, del 17 de setiembre de 2010).
- 3- La Dirección del Consejo Universitario traslada el caso a la Comisión de Administración y Presupuesto (CAP-P-10-032, del 20 de setiembre de 2010).
- 4- La Comisión de Administración y Presupuesto se reunió el lunes 22 y viernes 24 de setiembre de 2010, para analizar las propuestas presentadas por la Comisión Bipartita de Negociación Salarial, conformada por miembros de la representación de la Administración y de la representación sindical.
- 5- En el marco de la negociación, ambas partes concuerdan con los porcentajes planteados para el cierre por inflación del ejercicio presupuestario 2009, así como el adelanto de inflación para el año 2011, tal y como se indica en el oficio VRA-4187-2010, del 16 de setiembre de 2010. El punto principal en el que las partes no lograron acuerdo es el ajuste por inflación de medio período 2010.
- 6- Es inconveniencia incluir conceptos de pago ajenos a los específicos por costo de vida en las negociaciones salariales de medio e inicio de período por ese concepto. Tal es el caso de los conceptos de la Política Salarial aprobada por este Consejo Universitario, escalafones, anualidades, zonaje, etc. Menos aún corresponde incluir en estos procesos otro tipo de consideraciones completamente ajenos a la negociación por costo de vida, tal como las políticas de desinterinización institucional.
- 7- Este dictamen hace ver también la inconveniencia y riesgo financiero institucional que implica la política de la Administración, de cubrir reajustes por costo de vida con base en el ahorro o disponible resultante de las propias partidas de la masa salarial. El disponible de estas partidas siempre es circunstancial en sus causas y sus montos eventuales, salvo que se estén haciendo estimaciones presupuestarias sobrevaloradas en los Planes de Presupuesto Anual institucionales. En buena teoría presupuestaria estos gastos en masa salarial se presumen comprometidos para cada ejercicio presupuestario. Menos aún y por las mismas razones circunstanciales, es recomendable para una sana administración y presupuestación de los recursos, la política igualmente implementada por la Administración de subsanar los excesos de gastos o déficits presupuestarios en Otras Partidas de la Masa Salarial, con los excedentes o superávits de las partida de la masa salarial.
- 8- Es procedente instar a la Administración a dar un informe detallado y crítico de las causas de los déficits y superávits resultantes en las partidas de la masa salarial, de forma tal que se pueda medir en lo inmediato y en prospectiva, el comportamiento y las tendencias reales de la relación 80/20 entre Masa Salarial y Partidas Generales establecida por este Consejo Universitario para el presupuesto de Fondos Corrientes. No obstante, de conformidad con el dato establecido en el Informe Gerencial al 30 de Junio de 2010 y contemplando los egresos reales más compromisos, esta relación en los Fondos Corrientes arrojó un resultado de 73,8% para la masa salarial, contra un 26,2% para las partidas generales (la misma relación para Fondos Totales resultó 70,1% contra 29,9% respectivamente). Como puede apreciarse, no existe un desbalance en dicha relación en el ejercicio presupuestario 2010 respecto al referente de 80/20, comportamiento por cierto constante en la serie histórica de dicha relación de 2006 a 2010 según se describe en el mismo Informe Gerencial.
- 9- El Consejo Universitario en la sesión N.º 5477, del 14 de setiembre de 2010, aprobó la Modificación presupuestaria N.º 9-2010. Mediante dicha modificación se constata información relevante para las consideraciones de este dictamen. En primer término, la Administración reordena, es decir transfiere, recursos por un monto de 2.459.667.000.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL COLONES).

Estos cuantiosos recursos constituyen el ahorro, disponible o superávit que está resultando exclusivamente del ejercicio presupuestario 2010 de las Partidas de Sueldos al Personal Permanente. De este monto disponible se transfieren ¢599.334.200,00 (QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS COLONES) para reforzar un conjunto de partidas del mismo grupo de Partidas de Sueldos al Personal Permanente que han resultado o tienden a ser deficitarias durante el mismo ejercicio presupuestario 2010. Una vez cubiertos estos déficits, queda un saldo de ¢1.860.332.800,00 (MIL OCHOCIENTOS SESENTA MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS COLONES) que la modificación presupuestaria en comentario N.º 9-2010 transfiere como refuerzos “principalmente” a partidas del grupo denominado Otra Masa Salarial. Sobre estos movimientos presupuestarios en la Otra Masa Salarial, llaman la atención entonces los siguientes aspectos: 1) Que la Administración no priorizara políticamente otorgar un reajuste salarial digno para el medio período 2010. De esta suerte el poder adquisitivo de los salarios universitarios no alcanzara para hacer frente al costo real de la vida (no el oficial tan groseramente manipulado). Tampoco con ello se apuntala la sostenibilidad de la Política Salarial acordada por este mismo Consejo Universitario. Es evidente que conforme la inflación real merme el poder adquisitivo de los salarios, todo el esfuerzo de la Política Salarial trazado para alcanzar el percentil 60 estará siendo nugatorio. 2) Que se transfirieran 1.370.000.00 (MIL TRESCIENTOS SETENTA MILLONES DE COLONES) del disponible de la partida de Salarios al Personal Permanente, sólo para la partida de Prestaciones Laborales, esto “de acuerdo con el gasto proyectado al 31 de diciembre de 2010”, según se afirma en la Modificación comentada. Al margen de las causas que expliquen este súbito e imprevisto egreso en Prestaciones Laborales, una vez más queda expuesta la reticencia de la Administración de crear la correspondiente Reserva o Fondo de Cesantía que permita atender estas ineludibles obligaciones institucionales y no así depender de situaciones absolutamente circunstanciales como en este caso, que se cubren con sobrantes o disponibles de la Masa Salarial en detrimento de los reajustes por costo de vida. 3) Que de este disponible de la Masa Salarial se están cubriendo otros rubros y programas deficitarios que no son por cierto componentes salariales tales como, becas horas asistente, becas horas estudiante, procesos de acreditación, demanda insatisfecha, crecimiento regional, cupos clínicos del Área de Salud, reclasificaciones y revaloraciones de puestos, etc.

- 10- Debe considerarse que la referencia al *índice de precios del consumidor de ingresos bajos y medios del área metropolitana* (IPC) y a las proyecciones macroeconómicas del Banco Central como indicadores del costo de la vida (inflación) no reflejan la realidad económica y social del costo de la vida para los trabajadores costarricenses. Por otro lado, la llamada canasta básica que sirve de base a estos indicadores oficiales está estimada artificiosamente para niveles de ingresos medios y bajos, siendo que los niveles de ingreso para sectores laborales como el universitario se estiman en el rango de medios y altos. Esto implica que la “canasta básica” para estos sectores de ingresos medios y altos es en mucho más elevada, es decir, que el costo de la vida para la población universitaria es de suyo muy más elevado que el oficial estimado para ingresos medios y bajos. En otras épocas, en efecto, los reajustes salariales en la Universidad de Costa Rica se calculaban con referencia a un canasta básica más objetiva para ingresos medios y altos, diseñada por el Instituto de Investigaciones de la UCR. Cabe instar a la Administración a promover los estudios y las metodologías de cálculo de un indicador inflacionario adecuado a la realidad de los ingresos salariales universitarios, que sirva como referente para los futuros reajustes salariales por costo de vida.
- 11- Según confirmó el señor Vicerrector de Administración ante la Comisión de Presupuesto y Administración, este año las universidades estatales esperan ingresos extraordinarios por arriba de los 5.000.000.000,00 (CINCO MIL MILLONES DE COLONES) como producto del Convenio de Financiamiento recientemente firmado con el Gobierno. Se estima que estos ingresos (lo correspondiente a cada universidad) se estarían conociendo en un Presupuesto Extraordinario que el Poder Ejecutivo enviaría a la Asamblea Legislativa en el mes de octubre.
- 12- El Cuadro de Disponibles Acumulados a Julio de 2010 aportado a la Comisión de Administración y Presupuesto por la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU), describe un Disponible Acumulado en las Partidas de Salarios al Personal Permanente de DOS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA COLONES. Una vez descontado el Balance Presupuestario por un monto de MIL OCHOCIENTOS SESENTA MILLONES CIENTO UN MIL MILLONES DE COLONES (¢1.860.101.01) que incluye los movimientos de la Modificación Presupuestaria N.º 9-2010, resulta un Disponible Final de MIL MILLONES CIENTO TREINTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS OCHENTA Y NUEVE COLONES (¢ 1.139.789.10) al 30 de julio de 2010.
- 13- Tanto la Administración como el SINDEU coinciden en señalar los disponibles de las partidas de Sueldos al Personal Permanente, como fuente de financiamiento para sus respectivas propuestas de reajuste salarial por costo de vida para el medio período de 2010. La Administración debe hacer los esfuerzos para un revisión inmediata de la distribución de estos disponibles a efectos de otorgar un reajuste salarial de un 3% para el medio período de 2010. A su vez, no deben obviarse complementariamente para estos mismos efectos, los ingresos extraordinarios previstos para este mes de octubre en razón del Convenio de Financiamiento suscrito entre las universidades estatales y el Gobierno.

ACUERDA

- 1- Aprobar el siguiente reajuste salarial correspondiente al medio período del 2010 y enero de 2011:

Ejercicio presupuestario 2009

Con respecto al cierre de inflación del año 2009 y tomando en consideración que la Universidad otorgó un incremento salarial superior en ese año, la Administración estima que la diferencia responde al interés institucional, por mejorar la calidad de vida de su personal.

Ejercicio presupuestario 2010

Un 3% de incremento salarial, calculado sobre los salarios de contratación al 31 de diciembre de 2009 e incluido en el salario base, a partir del 1.º de enero de 2010. Lo anterior, por cancelar en el momento en que sea aprobado por el Consejo Universitario y comunicado a la Contraloría General de la República.

Con este incremento, se da por cancelada una inflación del 8% para el año 2010. De concluir el año con una inflación mayor al 8%, la Universidad reconocerá la diferencia una vez que sean aprobados los correspondientes presupuestos tanto del Gobierno por parte de la Asamblea Legislativa, como el de la Universidad por parte de la Contraloría General de la República.

Una vez aprobados los reajustes salariales indicados anteriormente, la Universidad de Costa Rica comunicará de inmediato dichos incrementos a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional para lo que corresponda.

Ejercicio presupuestario 2011

Un 5% de incremento salarial, calculado sobre los salarios base al 31 de diciembre de 2010 e incluido en el salario base, a partir del 1.º de enero de 2011 y por cancelar en el momento en que sea aprobado el correspondiente presupuesto de la Institución por parte de la Contraloría General de la República.

Adicionalmente, se incluye un 2% correspondiente a la Política Salarial aprobada por el Consejo Universitario a partir de enero de 2011.

Una vez aprobados los reajustes salariales indicados anteriormente, la Universidad de Costa Rica comunicará de inmediato dichos incrementos a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional para lo que corresponda.

- 2- Instar a la Comisión Bipartita de Negociación Salarial con el fin de que en futuras negociaciones salariales se circunscriban al costo de la vida, tal y como se establece en la *Convención colectiva de trabajo* de la Universidad de Costa Rica.”

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL agradece a Giselle Quesada, analista de la Unidad de Estudios, por todo el aporte y la colaboración brindada en este dictamen de minoría. Insta, una vez más, a que se considere que si hay voluntad política, el reajuste que está ofreciendo la Administración se puede superar. Le parece que hay información, datos y elementos suficientes para hacer un reajuste superior, que se aproxime al costo real de la vida en este país y que, en este sentido, quienes están suscribiendo este dictamen están en la disposición de buscar consensos que satisfagan a ambas partes del proceso de negociación. Su propuesta es un reajuste de un 3%, pues hay solvencia y recursos para hacerlo, con las observaciones que ya se han hecho.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ somete a discusión ambas propuestas.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ sugiere que algunas de las observaciones que ha hecho el M.Sc. Héctor González en relación con los movimientos de la masa salarial y parte de los cálculos, se refiera a ellos, ya que le interesa saber por qué esos movimientos, qué fundamento tiene el primero y responder algunos de los cuestionamientos que hay que se separan de lo que

dice el dictamen de mayoría. Le gustaría estar más empapado de esto para después entender por qué un porcentaje y no el otro.

****A las trece horas y cincuenta y siete minutos, entra la Srta. Verónica García, en la sala de sesiones. ****

EL ING. ISMAEL MAZÓN manifiesta que ayer, a raíz de la visita de las personas del SINDEU y con base en una reunión que tuvieron un grupo de compañeros del Consejo Universitario junto con el M.Sc. Héctor González, se hizo una propuesta, que es una modificación a la propuesta inicial que presentó la Administración, por lo que, seguidamente, da lectura de la cita. Esta dice:

CONSIDERANDO QUE

- 1- De conformidad con lo que establece el artículo 6, inciso g) de la *Convención colectiva de trabajo* de la Universidad de Costa Rica, la Administración procedió a convocar a la negociación salarial correspondiente al ajuste de medio período 2010 y enero 2011. Esta negociación está orientada de forma principal al ajuste por costo de vida vinculado al índice de precios del consumidor (IPC).
- 2- La Rectoría eleva al Consejo Universitario la propuesta de reajuste salarial correspondiente al medio período 2010 y enero 2011, tanto de la Administración como la que plantea el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU) (R-5745-2010, del 17 de setiembre de 2010).
- 3- La Dirección del Consejo Universitario traslada el caso a la Comisión de Administración y Presupuesto (CAP-P-10-032, del 20 de setiembre de 2010).
- 4- La Comisión de Administración y Presupuesto se reunió el lunes 22 y viernes 24 de setiembre de 2010, para analizar las propuestas presentadas por la Comisión Bipartita de Negociación Salarial, conformada por miembros de la representación de la Administración y de la representación sindical.
- 5- En el marco de la negociación, ambas partes concuerdan con los porcentajes planteados para el cierre por inflación del ejercicio presupuestario 2009, así como el adelanto de inflación para el año 2011, tal y como se indica en el oficio VRA-4187-2010, del 16 de setiembre de 2010. El punto principal en el que las partes no lograron acuerdo es el ajuste por inflación de medio período 2010.
- 6- No es conveniente adelantar la política salarial aprobada por el Consejo Universitario en las sesiones N.ºs 5099 y 5100, ya que, tal y como fueron aprobadas en el 2006, esta corresponde a una Política Institucional de Gestión de Recursos Humanos, y la cual es independiente del ajuste salarial anual que la Universidad de Costa Rica reconoce a todo el personal como compensación al aumento en el costo de la vida (IPC). Además, el adelanto del 2% de aumento por concepto de política salarial tiene el inconveniente de que su cálculo se haría sobre la base salarial de enero de 2010 y no de 2011, lo cual implicaría una base de cálculo más baja, lo que tendría un impacto negativo en los salarios de los y las trabajadoras en el mediano y largo plazo.
- 7- El Consejo Universitario analizará en el 2011 la política salarial, una vez que la Administración entregue los informes de la posición de los salarios del personal docente y administrativo de la Universidad de Costa Rica en el mercado laboral.
- 8- Actualmente, la Comisión de Administración y Presupuesto está analizando la situación de los interinos en la Universidad de Costa Rica, con el fin de presentar una propuesta que disminuya el interinazgo en la Institucional a partir del próximo año y este proceso de conversión de plazas interinas a plazas en propiedad tendrá un importante impacto en el comportamiento de la masa salarial.
- 9- Ha existido un aumento atípico de funcionarios y funcionarias que se acogen a su jubilación en el 2010, llegando a 138 personas en junio del presente año, mismo número de las personas jubiladas en todo el año 2009. Esto ha obligado a reforzar la partida por concepto de Prestaciones Laborales.

- 9- Con el fin de tener una sana administración financiera, no se puede comprometer el presupuesto de una partida de gastos permanentes, cuando no se tiene una fuente de financiamiento fija.
- 10- La Comisión de Administración y Presupuesto está analizando la actualización de la política de bonificación y zonaje que reconoce la Universidad de Costa Rica al personal universitario y que fortalecerá a las sedes regionales.
- 11- Se considera que el mayor aumento posible debe darse de forma tal que no recorte la proyección de creación de plazas nuevas (53,5 plazas) en la relación de puestos del año 2011.
- 12- El Consejo Universitario y la Administración, después de un análisis exhaustivo y tomando en cuenta las consideraciones anteriores, considera reducir la proyección presupuestaria de la partida de Servicios Especiales de Rectoría en 220 millones de colones en el año 2011. Este monto adicional, se utilizaría para financiar un 0,25% más a la propuesta planteada por la Administración (1,25%), para un total de aumento de un 1,5% retroactivo a enero de 2010, lo cual implicaría un ajuste total de 6,5% en este año.

EL ING. ISMAEL MAZÓN menciona que por cada 0,25% que se aumente, son 211.000.000 de colones adicionales del gasto anual o el equivalente a 12,5% de plazas que no se podrían abrir.

Continúa con la lectura.

- 13- La Administración hará un monitoreo permanente del comportamiento de la partida de Servicios Especiales y a mediados de 2011 valorará la posibilidad de reforzarla.

ACUERDA

- 1- Aprobar el siguiente reajuste salarial correspondiente al medio período del 2010 y enero de 2011:

Ejercicio presupuestario 2009

Con respecto al cierre de inflación del año 2009 y tomando en consideración que la Universidad otorgó un incremento salarial superior en ese año, la Administración estima que la diferencia responde al interés institucional, por mejorar la calidad de vida de su personal.

Ejercicio presupuestario 2010

Un 1,50% de incremento salarial, calculado sobre los salarios de contratación al 31 de diciembre de 2009 e incluido en el salario base, a partir del 1.º de enero de 2010. Lo anterior, por cancelar en el momento en que sea aprobado por el Consejo Universitario y comunicado a la Contraloría General de la República. Con este incremento, se da por cancelada una inflación del 6,50%, para el año 2010. De concluir el año con una inflación mayor al 6,50% la Universidad reconocerá la diferencia una vez que sean aprobados los correspondientes presupuestos tanto del Gobierno por parte de la Asamblea Legislativa, como el de la Universidad por parte de la Contraloría General de la República.

En caso de que la inflación al concluir el 2010 sea menor al 6,50%, la diferencia resultante será tomada en consideración por la Comisión Bipartita en el siguiente proceso de negociación salarial.

Una vez aprobados los reajustes salariales indicados anteriormente, la Universidad de Costa Rica comunicará de inmediato dichos incrementos a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional para lo que corresponda.

Ejercicio presupuestario 2011

Un 5% de incremento salarial, calculado sobre los salarios base al 31 de diciembre de 2010 e incluido en el salario base, a partir del 1.º de enero de 2011 y por cancelar en el momento en que sea aprobado el correspondiente presupuesto de la Institución por parte de la Contraloría General de la República.

Adicionalmente, se incluye un 2% correspondiente a la Política Salarial aprobada por el Consejo Universitario a partir de enero de 2011.

Una vez aprobados los reajustes salariales indicados anteriormente, la Universidad de Costa Rica comunicará de inmediato dichos incrementos a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional para lo que corresponda.

- 2- Instar a la Comisión Bipartita de Negociación Salarial a que en futuras negociaciones se circunscriban a la negociación por costo de vida, tal y como se establece en la *Convención colectiva de trabajo* de la Universidad de Costa Rica.

EL ING. ISMAEL MAZÓN manifiesta que esto es lo que están proponiendo y es lo que realmente la Administración podría dar adicionalmente. Además, el M.Sc. Héctor González ampliará posteriormente este tema.

Apunta que el punto dos es la misma situación que la propuesta del M.Sc. Héctor González, pues este dice:

(...) que en futuras negociaciones se circunscriban a la negociación por costo de vida, (...)

Indica que hay que agregar en esta redacción el término: *de medio período*.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ pregunta que si los 220.000.000 de colones calculan que es lo que cuesta el 0,25% durante un año.

EL M.Sc. HÉCTOR GONZÁLEZ manifiesta que con respecto a la consulta que hizo el Dr. Rafael González, esta es una discusión y como consta en las actas de la comisión bipartita que han tenido con la representación sindical, fundamentalmente hay una diferencia a la hora del cálculo de los costos si se ve cuál es el ahorro real a la hora del cálculo— porque eso se ha planteado, pues la Universidad de Costa Rica tiene una, de lo que cualquier presupuesto en Administración Pública llaman, relación de puestos. Esta relación se establece de acuerdo con las categorías que existen en los regímenes de contratación y recogen un promedio, dependiendo de la carrera y de los incentivos que existan, de las personas que están contratadas en la Universidad, por lo que hay un salario base y un reajuste de régimen de mérito de acuerdo con las distribuciones, que está clasificado por áreas. Eso representa la plantilla de las plazas permanentes que dan respuesta a las contrataciones que se hacen a la Universidad.

Expresa, como dicen los economistas, que en un mundo ideal eso reflejaría exacto y directamente todas las posiciones de los trabajadores en la Institución, de cualquier presupuesto y no solo de la Universidad de Costa Rica; sin embargo, ejemplos que han mencionado, que es lo que significa la idea de ese ahorro ideal, en el sentido de que cuando se crea una plaza nueva hay un proceso de definición de perfil normalmente reglamentado en las administraciones públicas para sacar a concurso etc. Entonces, hay plazos donde se producen ahorros, porque si la plaza está a partir de enero, se utilizaría en marzo, que es cuando se contrata a la persona; de ahí en adelante le empieza a fungir.

Explica que hay algunas instituciones que son más o menos dinámicas en el caso de una universidad con el tipo de cursos y ciertas contrataciones; inclusive, si piensan a escala de posgrado, donde hay cursos que se dan en forma bimodal y bimensual o de otro tipo. Este es uno de los ejemplos donde se dice que no y que por eso se genera ese ahorro; sin embargo, a la hora de la presupuestación y del financiamiento, se tiene que responder en el presupuesto por toda, lo que ellos denominan, la relación de puestos institucionales. No se puede, y es en el fondo una norma sana de gestión, de que en el dado caso hipotético en el que se tenga la contratación de todo el mundo al 100% y que no se presentan esas diferencias en el tiempo, se tiene que tener la capacidad de responder a eso. Por eso, cuando Mario Rivera decía que el

costo de la planilla era de 300.000.000, colones se fijaba exclusivamente en el costo mensual, pero se tiene que hacer frente al costo de toda la relación de puestos, porque esa es la relación que garantiza la permanencia. Puede suceder que salgan concursos, que gente que está interina pase a plazos en propiedad.

Manifiesta que en el caso de los funcionarios administrativos, por la Convención Colectiva, interinamente, ellos están en el mismo régimen y no sucede como en los docentes que tienen otro acceso diferente. En el caso de los administrativos y por la regulación por convención, ellos tienen todos los derechos siendo interinos y el único que no tienen es el de la estabilidad; sin embargo, en términos salariales y monetarios tienen todas las recalificaciones y las otras consideraciones.

Menciona que eso es lo que ha generado alguna diferencia en ese sentido, por eso es una práctica corriente, y no desde ahora, hacer lo que se llama el balance, pues este se va haciendo en función de que ese seguimiento que está instituido, hay un paso mes a mes que se revisa de la planilla de los pagos, de cada uno de los componentes y cómo se va comportando. Cuando se detectan que van a haber partidas deficitarias, se hace un reacomodo o el balanceo que se llama. Normalmente, ese reacomodo para hacerle seguimiento y por el comportamiento, se hace de las mismas partidas de la masa salarial, porque hay una idea de que la concesión es del destino y no sería de tomarlo de otras partidas que no son de la masa salarial para financiar esta, ni viceversa. Si ya se hizo un presupuesto y son presupuestos, estos se plantean en función de una distribución ideal de la capacidad que haya del recurso, de los materiales y de la inversión e infraestructura.

Estima que una norma sana es ir haciendo esos balanceos para ir recuperando esos recursos y, de alguna manera, irlos dando y manteniendo en el mismo espacio, donde esos se consideran; de lo contrario, sería estar desviando recursos que son de la masa salarial para ponerlos en otra parte, o al revés.

Considera que en este caso hay uno relativamente atípico que tiene que ver con el número de pensionados. A junio, había 134 funcionarios que se habían pensionado más que el total de todos los que se habían pensionado en el 2009, que eran 119 personas. Esto, a ellos les dio, porque como hacen el monitoreo, la estimación que se había tenido en el presupuesto era muy baja para la escala de pensionados, que fue muy acelerado. Actualmente, hay 65, por lo que se hace una estimación lineal con una aproximación, o hasta un poco más conservadores. Este asunto se discutió en la Comisión y en el Sindicato, pero, además, se elevaron las actas a la Comisión y el mismo planteamiento se hizo, inclusive, Carolina Calderón y Maritza Monge explicaron cuáles eran las condiciones de la modificación 9 cuando ellos estuvieron en la Comisión.

Expresa que ahí lo que se dice es que sí son 134 personas, más 65 que todavía están en el proceso normal donde se hacen las liquidaciones que tienen a la fecha. Estas personas, por lo general, cuando se pensionan es porque han cumplido la mayoría de los años de servicio, tienen una carrera con los méritos más altos o más amplios, tienen mayores anualidades, etc. En realidad, la masa salarial y la relación de puestos presupuestadas toma en cuenta esas personas, porque van a tener salarios más elevados. Al pensionarse estas personas y ser recontratadas, no van a utilizar todo lo que se había previsto a la hora de establecer el promedio de sus salarios en términos de esas cargas. Como eso no sucede de esa manera, lo lógico es que se utilice lo que se les reduce para pagar las prestaciones, en términos de lo que corresponde, que es otra partida que conforma esa masa salarial.

Enfatiza que eso se ha hecho y es una práctica, pero nada más para señalar y como se hizo saber ahí, porque desde el 2004 en adelante siempre se ha reconocido el incremento por costo de vida.

Señala que desde el 2004, con los datos que existen, siempre se ha hecho el ajuste por costo de vida, basado en la inflación y en el IPC, tal como se establece en la Convención Colectiva, pero desde una práctica del 2004 siempre se han reconocido los máximos por inflación, e inclusive, se han dado en algunas oportunidades implementos adicionales; siempre estos han sido cubiertos por medio de ese mecanismo. El otro mecanismo sería esperar recalificaciones o generar desde antes, que es también el otro planteamiento, pues se puede hacer una reserva por un 8,33% para el pago de las prestaciones, penaliza los presupuestos en una carga de un 8,33 de una vez para tener unos fondos, con lo que los hace como un fondo de capitalización. La respuesta institucional, más bien, ha sido de que se les dé utilización a esos recursos vía otras condiciones que están asociados a la masa salarial y apoyarlo.

No obstante, indica que les han permitido pagar el reconocimiento del ajuste por el IPC e inclusive excedentes. Si se ve, en el período de 2004-2009 no solo se reconocieron todas las inflaciones, sino que, además, se dieron adelantos del 5,62% con respecto a esa masa salarial. En realidad, se ha señalado, y como lo reconoce el mismo Sindicato, en términos de que ha sido una preocupación de la Administración, el tratar de mantener y sostener los esfuerzos que se han hecho para los salarios y hacerlos con el proceso de la mejor manera posible, con el propósito de mejorar las condiciones y la calidad de vida, respondiendo a las necesidades presupuestarias de la masa salarial que tiene la Institución y a las posibilidades de crecimiento que se tienen planteadas.

Dice que no solo se considera el ahorro real que hay en el momento, pues eso se plantea y se sacan los costos con respecto a esa masa salarial, sino, también, el efecto para el presupuesto futuro. En esa modificación externa N.º 9, se traslada una estimación de un costo promedio de alrededor de unos 15.000.000,00 de colones, esto los lleva casi a mil y resto de millones en prestaciones, que es lo que, de alguna manera, inclusive la Contraloría Universitaria señala que a la larga van a tener que reforzarla. Ellos están dando el seguimiento correspondiente y analizándolo, pues es una proyección lineal, porque, también, se tiene que considerar que acogerse a la pensión es un derecho que tienen los funcionarios y no se puede provocar ni no provocarlo, pues lo ejercen cuando consideran que lo deben ejercer. El balanceo se hizo adicionalmente, porque en los estudios de clasificación y las revalorizaciones se había dicho, adicionalmente en lo que ellos denominaban los picadillos, que eran para generar la consolidación de las plazas.

Plantea que con respecto a la reclasificación y la revalorización, ellos hicieron algunas modificaciones este año, donde se reconoce lo que se tenía que pagar y habían dejado una reserva que se llamaba de “períodos anteriores”, porque la recalificación tiene la vigencia desde el momento en que eso empieza a regir, por lo que ha sido de años anteriores, en algunos casos, de 2007, 2008 o en otros 2009, dependiendo ahí se hace.

Comenta que necesitaban realizar un refuerzo, porque de acuerdo con la modificación 6 que se había aprobado, donde se reforzaban las partidas correspondientes al año 2010, ya que tenían que reforzar los períodos anteriores para poder realizarlo, ya se había venido gastando, pese a que habían realizado una reserva bastante considerable.

Por otra parte, explica que las partidas para establecer la demanda insatisfecha son las partidas que tienen apoyo institucional, una que tiene la Rectoría y otra que tiene la Vicerrectoría de Docencia; esas partidas son por un monto, las cuales tienen una peculiaridad, porque, dependiendo de la demanda insatisfecha en ciertos cursos, puede ser que tengan profesores de Química. Tienen que ser de esa manera, puesto que puede ser que la necesidad de este año sea en Química General, o en la del siguiente semestre sea la de la Enseñanza del Inglés; eso varía de acuerdo con cómo desarrollen los estudiantes sus carreras. Tampoco sabe cuál va a ser el profesor, ya que puede ser que haya un profesor de Química General que sea un catedrático o bachiller, y depende de cómo se resuelva en las unidades académicas; lo que se está haciendo es que se va proyectando conforme se vaya gastando para ir apoyando.

Considera que si se generan aumentos; por ejemplo, si se toma una decisión de un aumento del salario retroactivo a enero, todos los que fueron nombrados en las partidas especiales de enero tienen que ser recalificados dentro de esa misma partida. Existen previsiones para las condiciones del aumento o del ajuste que se da de medio período, para que se puedan financiar, sino estarían al descubierto e incumpliendo.

Explica que por eso es que se realiza el ajuste en esa modificación N.º 9 e insiste que cuando realizan el ajuste y cuando hablan de las cargas patronales incluidas porque no pueden incrementar una partida de los salarios, sin el incremento de esas cargas patronales y eso es a lo que se enfrentan y es lo que le han explicado en el proceso de negociación a la representación sindical.

Informa que en la reunión el planteamiento que realizaron es porque les permitiría, de alguna manera, con el ahorro que existe a agosto, adelantar un 25%. Eso, como decía el Ing. Ismael Mazón, un 1% cuesta 844 millones de colones. Ya habían señalado un 1,25% a partir de enero, y se puede plantear un 1,5% a partir de enero, lo cual significaría un costo de 1.266 millones de colones que se pueden pagar con el ahorro real. Para el 2011 es cuando dicen: "bueno un 1,25% en el año adicional durante todo el año sobre la base", y es cuando habría que ajustar la partida de servicios especiales en ese monto; el de 1.266 millones es de 1,5% a partir de enero 2010; en el incremento del 1,25% del 2011, estaría en la cuarta parte de 844 millones de colones; es decir, los 211 millones de colones, que es la propuesta para que se reduzca en esa partida, para cumplir con el seguimiento en forma regular, poder atender y no dejar al descubierto ninguna demanda insatisfecha y medir su comportamiento.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ le cede la palabra al Dr. José Ángel Vargas.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS comenta que ha escuchado mucho que la Administración realizó una modificación presupuestaria desde las presentaciones de la sesión anterior y recuerda que el Consejo las ha aprobado de manera unánime.

Desea que el M.Sc. Héctor González se refiera a cuál es la previsión real y concreta en relación con el zonaje y la bonificación, y qué es lo que estaría reservado para mejorar esas condiciones de los profesores y de las sedes regionales con esos temas y a partir de qué momento se estaría considerando.

EL M.Sc. HÉCTOR GONZÁLEZ responde que el presupuesto del 2011, que es una partida que se realizó de acuerdo con el estudio que se elevó. En la propuesta había una estimación, la cual se dejó en más de cien millones de colones, y está prevista en el presupuesto como un incremento en esa partida de zonaje; es donde está, y es a partir del estudio con la propuesta, previendo que se pudiera acordar y que se le diera respuesta, y es un

incremento adicional de un 42%, porque ese es el impacto que se supone que la reforma tendría.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ pregunta cuál sería el impacto de pasar el 1,5% a 2%.

EL M.Sc. HÉCTOR GONZÁLEZ comenta que el problema de pasar del 1,5% a 2% es que primero tienen que estudiar si pueden financiarla y a partir de la fecha habría que recortarlo (a partir del 2010). El efecto es en el 2011 en términos de los compromisos, de la creación de las plazas nuevas etc., que tendrían que sacrificar en oposición a eso.

Explica que cuando realizaron la propuesta del 1,5% habían señalado que iniciarían con un adelanto en la inflación del 4,5%. Sin embargo, a la hora de realizar las corridas se dan cuenta, y así lo hicieron saber, de que eso era una condición que a la hora del incremento en el salario hacía que el aumento para el 2011 fuera menor que si se daba el 1,25% y el 5%; entonces, lo que estaba realizando era una transacción por tener dinero en el presente y posponer o perder todo lo que se iba a perder en los años futuros; ese es el problema más serio, porque significaría alrededor de 11,67 plazas.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ comenta que para pasar a 2% este año y que no haya impacto el año que próximo, tendría que ser en lugar de 54,2%, sino 64%, porque la base de este año no es la misma que la de principios del 2010. Si hacen 2% este año y un 4,64% el próximo, no habría impacto el año próximo; nada más tendrían que prever lo que se necesita para este año ese es el dato. No es fácil cambiar medio por medio, porque no son las mismas bases; hay que realizar el cálculo con una ecuación.

LA SRTA. VERÓNICA GARCÍA da las buenas tardes, dice que se está hablando de un aumento salarial para el sector trabajador y administrativo, incluyendo vicerrectores y las autoridades; si se aumentara del 1,5% al 2%, de qué partida se sacarían los recursos para ese aumento.

EL SR. KENETT SALAZAR da las buenas tardes y le pregunta al M.Sc. Héctor González por qué en el considerando 11 dice: "(...) considera que el mayor aumento posible debe darse de forma tal, que no recorte la proyección de nuevas plazas (...)", habla de 53,5 plazas, por qué se prevé eso y dentro de las previsiones que deberían tener o de las que se tomaron de parte de la Administración; por qué un aumento salarial significa un recorte en ese tipo de proyecciones.

En el considerando 12 dice: "(...) considera reducir la proyección presupuestaria de la partida de servicios especiales de Rectoría en 220 millones (...)", le gustaría saber qué son servicios especiales de Rectoría, cuánto es el monto total de presupuestos que anualmente les corresponde a esos servicios y en qué se destina ese dinero; para él es nuevo que exista un monto específico del presupuesto con ese nombre.

Le parece interesante la visita ya que se toca el caso de los pensionados, en donde se exponía que algunas o unas de las principales causas de que la gente se esté pensionando pasa porque el salario que están recibiendo no cumplía con las expectativas; eso era una de las justificaciones del por qué las personas se estaban pensionando y fue lo que entendió de una de las intervenciones.

Agrega que muchas personas se están yendo de la Universidad; algunos profesionales a trabajar a otras áreas y a otras empresas, porque no se está cumpliendo con las expectativas económicas que tienen muchas de las personas.

Comenta que no quiere crear debate, pero después de lo que fue la negociación del FEES con algunas fórmulas de cálculo como la del 13%, porque creían que era un 13% y después era un porcentaje diferente, y al final cuando el Dr. Oldemar Rodríguez se la explicó, resultó ser la fórmula más simple que haya visto.

Sugiere a la Administración que cuando se vayan a tratar ese tipo de fórmulas, sean más abiertos a las intervenciones de algunas otras personas, para tener diferentes criterios a la hora de realizar este tipo de fórmulas de cálculo o presupuestarias, para ver las posibilidades y no tener solo una propuesta, sino un ponderado, y sacar la que realmente beneficie más a la Institución y a los trabajadores.

EL M.Sc. HÉCTOR GONZÁLEZ comenta que esa partida siempre ha estado en el presupuesto y se utiliza para atender necesidades eventuales; por ejemplo, para que las unidades recurran a eso, ya que puede haber imponderables a los que tienen que atender, buscarles soluciones y alternativas mientras se dan los procesos generales.

Insiste en que esa partida siempre ha estado y no es una partida nueva; normalmente a esa partida se le da el mismo incremento que se le dan a las partidas generales y se incluyen en el presupuesto.

EL DR. ALBERTO CORTÉS comenta que para que se pueda hacer un análisis detallado de nuevas plazas está en la página 64 de la información general de presupuesto que están analizando en la Comisión de Administración y Presupuesto. Viene detallado por unidad académica dos compromisos de creación de plazas docentes y administrativas nuevas, que tienen que ver con procesos de acreditación y de evaluación y que, una vez hecho el proceso, se requiere.

Señala que son 43 tiempos docentes y 10,5 tiempos administrativos que están en esos términos y de ahí sale el dato de 53,5 plazas de la página 64 a la página 71; buena parte son plazas para sedes.

LA SRTA. VERÓNICA GARCÍA se excusa porque tiene un compromiso académico y tiene que retirarse.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL se refiere al comentario del Dr. José Ángel Vargas, ya que la modificación presupuestaria que se ha comentado la aprueba el Consejo Universitario, y así como se aprueba una licitación y muchos asuntos de buena fe, a veces son muy descuidados y no se percatan en detalle de lo que están aprobando. Lo que menos hubiera esperado es que una modificación sirviera para justificar un reajuste salarial bajo.

Considera que hubiera esperado que de uno de esos superávits y esos disponibles se tomara la decisión política de contemplar un reajuste que compense el costo de vida del país; específicamente, el costo de vida para la población universitaria con ingresos medios y altos.

Insiste en que están ante decisiones políticas que ya se han ejecutado y que el SINDEU señaló. Cree que tienen justificada razón cuando plantean a la Administración que se abra el proceso de negociación salarial, que fue a finales de julio, y la Administración les dijo: "espérense que estamos en la lucha por el presupuesto". El SINDEU respetó eso, pero en ese ínterin se incluyó la modificación. En ese caso, no se puede aludir que no iba a haber una necesidad de reconocer reajustes salariales, porque ya estaba planteada formalmente la solicitud de iniciar el proceso de negociación.

Por otro lado, comenta que existe otro componente que señala el dictamen de minoría, al cual no ha hecho referencia la Administración, y son los ingresos adicionales que van a entrar este mes, su presupuestación, su ejecución. Pregunta qué tanto se puede contar con recursos para hacer el reconocimiento del reajuste salarial.

*****A las dos horas y cuarenta minutos, sale la Srta. Verónica García. *****

Seguidamente, expresa que no es administrador ni técnico en la materia; no obstante, se cuenta con el ingreso para solventar muchos de los compromisos; incluso el anunciado por la Administración que ha pensado en presentar una modificación al Consejo Universitario para cubrir trescientos millones de colones en incapacidades. Le parece que este es un fenómeno extraño, se pregunta si en la población universitaria hay una pandemia, por lo que se requiere invertir esa cantidad de dinero en incapacidades.

Piensa que ese tipo de compromisos se pueden solventar con ingresos adicionales; por ejemplo, los que tendrán las universidades estatales a partir de octubre de 2010, tal y como lo indicó el M.Sc. Héctor González, Vicerrector de Administración, a la Comisión de Administración y Presupuesto. Tiene el acta por si alguno de los miembros desea constatar lo indicado, dado que no se trata de una especulación de su parte.

Comenta que la modificación presupuestaria presentada más los refuerzos que se han hecho son cerca de quinientos noventa y nueve millones de colones que se utilizarán para reforzar partidas de salarios al personal permanente que tienen tendencias deficitarias y mil ochocientos millones de colones son para reforzar partidas de la otra masa salarial; por ejemplo, hay mil trescientos setenta millones para prestaciones laborales proyectadas a diciembre. Agrega que de las otras partidas que se contemplan dentro del rubro denominado "otra masa salarial", algunos no corresponden a esta clasificación, porque se ha tomado el programa de docencia para cubrir servicios especiales, servicios de apoyo, cuentas de horas beca asistente, y becas estudiante.

Seguidamente, da lectura al siguiente párrafo: *Se requiere este refuerzo presupuestario debido a que en el primer ciclo lectivo la Vicerrectoría de Docencia en procura de la ampliación de la cobertura consumió gran parte de los recursos correspondientes al segundo ciclo lectivo de la cuenta de servicios especiales, debido al crecimiento en el apoyo a las unidades académicas y sedes regionales producto de los procesos de acreditación políticas para cubrir demanda insatisfecha, el crecimiento regional, problemática en los cupos clínicos del Área de la Salud.*

Conoce que administrar las finanzas públicas no es lineal y que hay imprevistos; no obstante, opina que es extraño que en el primer semestre la Vicerrectoría de Docencia consumiera, incluso, los fondos previstos para el segundo semestre. Le da la impresión de que algo debe estar sucediendo en la presupuestación institucional, a lo cual el Consejo debería prestar atención y no hacer aprobaciones de este tipo a la ligera.

Además, hay otros rubros destinados para el Programa de Dirección Superior, lo que denota que la propuesta sacrifica recursos para servicios especiales de Rectoría por doscientos veinte millones de colones.

Le preocupa que en el reciente debate con el Gobierno se atacó directamente los ingresos salariales de las universidades, quedando establecido que la UCR tiene un Régimen de Mérito

(RRM) conocido como crecimiento vegetativo, lo que significa que todo reajuste por costo de vida va a tener un efecto multiplicador, por lo que se debe pensar en las previsiones.

Discrepa con el argumento de que para hacer un reajuste salarial digno se tengan que sacrificar plazas. Opina que eso va en contra de las promesas de las bondades del Convenio presupuestario firmado con el Gobierno; es decir, bajos salarios o menos plazas; en consecuencia, menos cobertura y todo lo que esto implica.

Destaca que en los costos estimados por punto porcentual las diferencias entre el estimado de la Administración y el del SINDEU no son sustanciales. Ciertamente, el SINDEU estimó los costos por mes, que ascienden a setenta y cinco millones de colones aproximadamente, lo cual, de acuerdo con los cálculos del SINDEU, los costos serían de setecientos noventa y un millones de colones.

Añade que la Administración habla de ochocientos cuarenta y cuatro millones de colones. No pretende administrar ni incursionar en ese campo, y muchos menos decirle a la Administración cómo debe hacer las cosas; sin embargo, estima que se tienen suficientes elementos para considerar mejorar el reajuste; incluso, cubrir el 3%. Insiste en que los costos estimados por punto no son tan grandes entre una propuesta y otra, por lo menos la que ha estimado este dictamen de minoría.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ expresa que conversó con una cantidad de compañeros y compañeras universitarias de sedes regionales, de la Escuela de Matemática, así como de algunas unidades académicas de la Facultad y notó malestar tanto en el sector administrativo como en el docente, incluso en el Consejo Universitario, lo cual reconoce no había notado.

Le preocupa que en los últimos dos años no se haya logrado un consenso en ese sentido, lo cual sí se dio en años anteriores. Esto, a su parecer, no es bueno; por esa razón anoche trabajó un poco para hacer una tercera o cuarta propuesta.

Hay dos aspectos: que la población esté un poco más satisfecha con este ajuste, pero, también, tienen que ser responsables como miembros de este Órgano Colegiado y pensar en el futuro, porque no pueden ser irresponsables y aprobar un aumento que a todos les gustaría, incluyendo a los miembros, pero que pone en peligro las finanzas de la Universidad.

Añade que el aumento que propone es básicamente lo que han propuesto los compañeros, con la diferencia de que este año se dé un aumento del 2% y el próximo en lugar de 5% en el primer semestre 2011, el aumento sea de 4,264%. Así, en el 2011 volvería a quedar la base salarial igual, de manera que no tendría impacto en el futuro. La ganancia de los trabajadores sería que este año estaría ganando cada trabajador 0,75% durante todo lo que va del 2010, según los cálculos que se han hecho, requeriría de unos seiscientos sesenta millones de colones más. Insiste en que no tiene ninguna repercusión para el próximo año, dado que esto produce el empate.

A su parecer, sí hay dinero para eso, porque en la masa salarial se proyecta que pueden haber tres mil millones de sobrantes.

Reitera que hay unos tres mil millones de colones, de los cuales hay que proveer unos mil quinientos para prestaciones; además, se hizo una modificación de setecientos millones, que es la que se menciona en el documento; eso da aproximadamente dos mil doscientos millones de colones, por lo que quedan unos ochocientos millones de colones trescientos veinticinco, casi

cierra, si se hace otra modificación de trescientos veinticinco, que habría que ver qué es. Ahí están los números. Reitera que no se afecta el futuro, porque esta compensación al 2011 hace que en el 2011 estén exactamente igual que si se hubiera puesto 5% y luego, 1,25%.

Propuesta del Lic. Héctor Monestel.

El DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ somete a votación la propuesta del Lic. Héctor Monestel, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Lic. Héctor Monestel y el Sr. Kenett Salazar.

TOTAL: Dos votos

EN CONTRA: M.Sc. Héctor González, Ing. Ismael Mazón, Dr. Alberto Cortés, Dr. Rafael González, Dr. José Ángel Vargas, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. Oldemar Rodríguez.

TOTAL: Ocho votos

Propuesta del Dr. Oldemar Rodríguez.

El DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ somete a votación la propuesta del Dr. Oldemar Rodríguez, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Oldemar Rodríguez.

TOTAL: Un voto

EN CONTRA: M.Sc. Héctor González, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Alberto Cortés, Dr. Rafael González, Sr. Kenett Salazar, Dr. José Ángel Vargas, M.Sc. María del Rocío Rodríguez e Ing. Agr. Claudio Gamboa.

TOTAL: Nueve votos

Propuesta del colectivo del 1,5

El DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ somete a votación la propuesta del colectivo M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Ismael Mazón, M.Sc. Héctor González, Ing. Agr. Claudio Gamboa, Dr. Alberto Cortés y Dr. José Ángel Vargas, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Héctor González, Ing. Ismael Mazón, Dr. Alberto Cortés, Dr. Rafael González, Dr. José Ángel Vargas, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa.

TOTAL: Siete votos

EN CONTRA: Lic. Héctor Monestel, Sr. Kenett Salazar y el Dr. Oldemar Rodríguez.

TOTAL: Tres votos

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

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Héctor González, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Alberto Cortés, Dr. Rafael González, Sr. Kenett Salazar, Dr. José Ángel Vargas, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. Oldemar Rodríguez.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

- 1- De conformidad con lo que establece el artículo 6, inciso g) de la *Convención colectiva de trabajo* de la Universidad de Costa Rica, la Administración procedió a convocar a la negociación salarial correspondiente al ajuste de medio período 2010 y enero 2011. Esta negociación está orientada de forma principal al ajuste por costo de vida vinculado al índice de precios del consumidor (IPC).
- 2- La Rectoría eleva al Consejo Universitario la propuesta de reajuste salarial correspondiente al medio período 2010 y enero 2011, tanto de la Administración como la que plantea el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU) (R-5745-2010, del 17 de setiembre de 2010).
- 3- La Dirección del Consejo Universitario traslada el caso a la Comisión de Administración y Presupuesto (CAP-P-10-032, del 20 de setiembre de 2010).
- 4- La Comisión de Administración y Presupuesto se reunió el lunes 22 y viernes 24 de setiembre de 2010, para analizar las propuestas presentadas por la Comisión Bipartita de Negociación Salarial, conformada por miembros de la representación de la Administración y de la representación sindical.
- 5- En el marco de la negociación, ambas partes concuerdan con los porcentajes planteados para el cierre por inflación del ejercicio presupuestario 2009, así como el adelanto de inflación para el año 2011, tal y como se indica en el oficio VRA-4187-2010, del 16 de setiembre de 2010. El punto principal en el que las partes no lograron acuerdo es el ajuste por inflación de medio período 2010.
- 6- No es conveniente adelantar la política salarial aprobada por el Consejo Universitario en las sesiones N.º 5099 y 5100, ya que, tal y como fueron aprobadas en el 2006, esta corresponde a una Política Institucional de Gestión de Recursos Humanos, y es independiente del ajuste salarial anual que la Universidad de Costa Rica reconoce a todo el personal como compensación al aumento en el costo de la vida (IPC). Además, el adelanto del 2% de aumento por concepto de política salarial tiene el inconveniente de que su cálculo se haría sobre la base salarial de enero de 2010 y no de 2011, lo cual implicaría una base de cálculo más baja, lo que tendría un impacto negativo en los salarios de los y las trabajadoras en el mediano y largo plazo.
- 7- El Consejo Universitario analizará en el 2011 la política salarial, una vez que la Administración entregue los informes de la posición de los salarios del personal docente y administrativo de la Universidad de Costa Rica en el mercado laboral.

- 8- Actualmente, la Comisión de Administración y Presupuesto está analizando la situación de los interinos en la Universidad de Costa Rica, con el fin de presentar una propuesta que disminuya el interinazgo en la Institucional a partir del próximo año y este proceso de conversión de plazas interinas a plazas en propiedad tendría un importante impacto en el comportamiento de la masa salarial.
- 9- Ha existido un aumento atípico de funcionarios y funcionarias que se acogen a su jubilación en el 2010, llegando a 134 personas en junio del presente año, número mayor a las personas jubiladas en todo el año 2009 (119). Esto ha obligado a reforzar la partida por concepto de Prestaciones Laborales.
- 10- Con el fin de tener una sana administración financiera, no se puede comprometer el presupuesto de una partida de gastos permanentes, cuando no se tiene una fuente de financiamiento fija.
- 11- La Comisión de Administración y Presupuesto está analizando la actualización de la política de bonificación y zonaje que reconoce la Universidad de Costa Rica al personal universitario y que fortalecerá a la sedes regionales.
- 12- Se considera que el mayor aumento posible debe darse de forma tal que no recorte la proyección de creación de plazas nuevas (53,5 plazas) en la relación de puestos del año 2011.
- 13- El Consejo Universitario y la Administración, después de un análisis exhaustivo y tomando en cuenta las consideraciones anteriores, considera reducir la proyección presupuestaria de la partida de Servicios Especiales de Rectoría en 220 millones de colones en el año 2011. Este monto adicional, se utilizaría para financiar un 0,25% más a la propuesta planteada por la Administración (1,25%), para un total de aumento de un 1,5% retroactivo a enero de 2010, lo cual implicaría un ajuste por inflación total de 6,5% en este año.
- 14- La Administración hará un monitoreo permanente del comportamiento de la partida de Servicios Especiales y a mediados de 2011 valoraría la posibilidad de reforzarla.

ACUERDA

- 1- Aprobar el siguiente reajuste salarial correspondiente al medio período del 2010 y enero de 2011:

Ejercicio presupuestario 2009

Con respecto al cierre de inflación del año 2009 y tomando en consideración que la Universidad otorgó un incremento salarial superior en ese año, la Administración estima que la diferencia responde al interés institucional, por mejorar la calidad de vida de su personal.

Ejercicio presupuestario 2010

Un 1,50% de incremento salarial, calculado sobre los salarios de contratación al 31 de diciembre de 2009 e incluido en el salario base, a partir del 1.º de enero de 2010. Lo anterior, por cancelar en el momento en que sea aprobado por el Consejo Universitario y comunicado a la Contraloría General de la República.

Con este incremento, se da por cancelada una inflación del 6,50%, para el año 2010. De concluir el año con una inflación mayor al 6,50% la Universidad reconocerá la diferencia una vez que sean aprobados los correspondientes presupuestos tanto del Gobierno por parte de la Asamblea Legislativa, como el de la Universidad por parte de la Contraloría General de la República.

En caso de que la inflación al concluir el 2010 sea menor al 6,50%, la diferencia resultante será tomada en consideración por la Comisión Bipartita en el siguiente proceso de negociación salarial.

Una vez aprobados los reajustes salariales indicados anteriormente, la Universidad de Costa Rica comunicará de inmediato dichos incrementos a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional para lo que corresponda.

Ejercicio presupuestario 2011

Un 5% de incremento salarial, calculado sobre los salarios base al 31 de diciembre de 2010 e incluido en el salario base, a partir del 1.º de enero de 2011 y por cancelar en el momento en que sea aprobado el correspondiente presupuesto de la Institución por parte de la Contraloría General de la República.

Adicionalmente, se incluye un 2% correspondiente a la Política Salarial aprobada por el Consejo Universitario a partir de enero de 2011.

Una vez aprobados los reajustes salariales indicados anteriormente, la Universidad de Costa Rica comunicará de inmediato dichos incrementos a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional para lo que corresponda.

- 2- Instar a la Comisión Bipartita de Negociación Salarial a que en futuras negociaciones de medio período se circunscriban a la negociación por costo de vida, tal y como se establece en la *Convención colectiva de trabajo* de la Universidad de Costa Rica.

ACUERDO FIRME.

A las quince horas y diez minutos, se levanta la sesión.

Dr. Oldemar Rodríguez Rojas
Director
Consejo Universitario

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