

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 5924
CELEBRADA EL MARTES 1 DE SETIEMBRE DE 2015
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 5937 DEL JUEVES 8 DE OCTUBRE DE 2015



TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. INFORMES DE RECTORÍA	3
2. INFORMES DE DIRECCIÓN Y DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	3
3. CONSEJO UNIVERSITARIO. PM-DIC-15-006. Solicitud para derogar el acuerdo de la sesión N.º 5390, artículo 1, punto 2, del 29 de setiembre de 2009 sobre la anualidad	9
4. AGENDA. Modificación y ampliación del tiempo de la sesión	41
5. JURAMENTACIÓN. Ph.D. Mauricio Mora Fernández. Representante ante la Comisión de Régimen Académico por el Área de Ciencias Básicas	42
6. CONSEJO UNIVERSITARIO. PD-15-08-61. Integración del Dr. William Brenes Gómez, representante de la Federación de Colegios Profesionales de Costa Rica ante el Consejo Universitario, a las comisiones permanentes	43

Acta de la **sesión N.º 5924**, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario el día martes primero de setiembre de dos mil quince.

Asisten los siguientes miembros: Dr. Jorge Murillo Medrano, director, Área de Artes y Letras; Dr. Henning Jensen Pennington, rector; M.Sc. Eliécer Ureña Prado, Área de Ciencias Agroalimentarias; M.Sc. Daniel Briceño Lobo, Área de Ciencias Básicas; Dra. Rita Meoño Molina, Área de Ciencias Sociales; Dra. Yamileth Angulo Ugalde, Área de Salud; Ing. José Francisco Aguilar Pereira, Área de Ingeniería; M.Sc. Marlen Vargas Gutiérrez, Sedes Regionales; Sr. Carlos Picado Morales, sector administrativo; Srta. Madeline Soto Paniagua y Sr. Federico Blanco Gamboa, sector estudiantil, y Dr. William Brenes Gómez, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta y tres minutos, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes Gómez, M.Sc. Daniel Briceño, Sr. Federico Blanco, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

El señor director del Consejo Universitario, Dr. Jorge Murillo Medrano, da lectura a la siguiente agenda:

1. Informes de la Rectoría.
2. Informes de la Dirección y de miembros
3. Propuesta del Dr. Henning Jensen Pennington, M.Sc. Marlen Vargas Gutiérrez, Dra. Yamileth Angulo Ugalde, M.Sc. Eliécer Ureña Prado, Ing. José Francisco Aguilar Pereira y M.Sc. Saray Córdoba González, referente a la solicitud para derogar el acuerdo de la sesión N.º 5390, artículo 1, punto 2, del 29 de setiembre de 2009, y aplicar el 3% de anualidad establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, a partir del 2016. (PM-DIC-15-006).
4. Integración del Dr. William Brenes Gómez, representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica ante el Consejo Universitario, a las comisiones permanentes de este Órgano Colegiado.
5. Juramentación del Ph.D. Mauricio Mora Fernández, representante ante la Comisión de Régimen Académico, por el Área de Ciencias Básicas.

EL DR. JORGE MURILLO somete a votación la agenda, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTANA FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Sr. Carlos Picado.

TOTAL: Un voto.

Por tanto, el Consejo Universitario aprueba la agenda presentada.

ARTÍCULO 1

Informes de Rectoría

El señor rector, Dr. Henning Jensen Pennington, solicita que este punto se posponga para una próxima sesión.

EL DR. HENNING JENSEN solicita al señor director posponer el informe de Rectoría que pensaba realizar sobre asuntos presupuestarios, porque todavía no tiene los cuadros listos, no le han sido remitidos por la Oficina de Planificación Universitaria. Si existe la posibilidad de que esto sea reservado para el día jueves de esta semana, indica que no posee otro asunto sobre el cual informar en este momento.

EL DR. JORGE MURILLO consulta si en este caso sería para el próximo jueves.

EL DR. HENNING JENSEN propone que se pongan de acuerdo previamente, porque todavía tiene cierta inseguridad acerca de si asistirá el jueves a la inauguración de un congreso que organiza la Sede de Occidente sobre Derecho, el cual es de suma importancia. Le comunicará a más tardar mañana temprano.

EL DR. JORGE MURILLO indica que para el jueves podrían ver el informe de la Rectoría, asociado específicamente con el asunto presupuestario.

El señor director, Dr. Jorge Murillo Medrano, acoge la solicitud del señor rector, Dr. Henning Jensen Pennington, de posponer la presentación de los informes de Rectoría para una próxima sesión.

ARTÍCULO 2

Informes de miembros y de Dirección

1. Informes de Dirección

El señor director, Dr. Jorge Murillo Medrano, se refiere al siguiente asunto:

I. Correspondencia

a) Retiro de punto de agenda

La Rectoría remite copia del oficio R-5612-2015, dirigido a la M.Sc. Rosemary Gómez Ulate, secretaria general del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, mediante el cual brinda respuesta a la nota JDC-SINDEU-54-15 e indica que la Rectoría, por sí sola, no puede retirar del conocimiento del Consejo Universitario un punto particular de la agenda que ha sido presentado por varios de sus miembros. Para ello, se requiere de la presentación de una moción de orden ante la Dirección del Consejo y su aprobación por el plenario.

b) Rebajo de la anualidad

- El Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica envía el oficio JDC-SINDEU-56-2015, mediante el cual solicitan: al Consejo Universitario y a la Rectoría, retirar de todo conocimiento la pretensión de rebajo de anualidad, que se les participe de todo lo relacionado con la negociación

del FEES, que se respete la autonomía universitaria y la Convención Colectiva, sin condicionar la negociación del FEES a ninguna modificación de la composición salarial universitaria. (La dirección del Consejo Universitario brinda respuesta mediante el oficio CU-793-2015).

EL DR. JORGE MURILLO indica que le brindó respuesta a este oficio, porque lo que corresponde al Consejo era el retiro de la pretensión del rebajo de anualidad; entonces, les respondió en el sentido de que fueron presentadas unas mociones y que no obtuvieron los votos necesarios para esto.

- Funcionarios de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica solicitan al Consejo Universitario se elimine de la agenda la pretensión de realizar cambios en el porcentaje de anualidad, hasta que no sea informado a la comunidad universitaria.
- La Asociación Sindical de Profesores y Funcionarios Universitarios envía el oficio ASPROFU 75-2015, mediante el cual solicita que el tema relacionado con el rebajo de la anualidad no sea discutido en el seno del Consejo hasta que la Administración de la Universidad lo analice con el representante del SINDEU.

c) Informe del VII Congreso Universitario

La Comisión Organizadora del VII Congreso Universitario envía, mediante el oficio VII-CU-026-2015, el informe final con los anexos correspondientes.

EL DR. JORGE MURILLO informa que el informe final ya lo habían enviado; cree que a todos les había llegado corregido. Recuerda que, en principio, tenía un error de una página, pero realizando un cotejo más detallado eran más los errores; es decir, un cotejo entre el documento que envían y uno que tenía la señora Zaida Siles, coordinadora de la Unidad de Comunicación; entonces, ella realizó el cotejo, y existen algunas diferencias, pero son de forma más que todo.

Los cuatro tomos incluyen las ponencias completas con todas las votaciones y las mociones, originales y las que se votaron; está toda la documentación. Eso llegó el jueves o el viernes pasado, no está seguro.

d) Rebajo de la anualidad

La Seccional del Sindéu de la Sede del Pacífico remite el oficio SINDEU-SSP-005-2015, mediante el cual comunican su desacuerdo por el rebajo de la anualidad.

e) Reglamento de horas asistente y horas estudiante

La Vicerrectoría de Vida Estudiantil envía copia del oficio ViVE-1620-2015, dirigido a la M.B.A. Anabelle León Chinchilla, directora de la Oficina de Becas y Atención Socioeconómica, con el cual hace del conocimiento el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión N.º 5916, artículo 7, del 11 de agosto de 2015, referente a la modificación del Reglamento de horas asistente y horas estudiante. Lo anterior con el fin de que se proceda a realizar las acciones correspondientes para acatar lo que se establece en el punto 4 de dicho acuerdo.

EL DR. JORGE MURILLO recuerda que este es el acuerdo que tomaron relacionado con que no se aplicara lo que ellos habían decidido hasta tanto no se viera en la Comisión respectiva, en relación con si el monto por horas asistente u horas estudiantes se iba a calcular dentro del monto para becas; entonces, enviaron dicho acuerdo a la Administración, y la Vicerrectoría se lo comunicó a M.B.A. Anabelle León.

f) Rebajo de la anualidad

- Funcionarios y funcionarias de la Facultad de Ingeniería envían la nota con fecha 24 de agosto de 2015, en la solicitan que el tema de ajuste de la anualidad, a partir de 2016, no sea visto en agenda, dado que no ha sido consultado a la comunidad universitaria.
- La Seccional del Recinto de Golfito envía el oficio SG-SINDEU-04-08-15, en el cual externa el desacuerdo por el rebajo de la anualidad a partir del 2016, pues consideran un derecho adquirido. Lo anterior, **según el artículo 79 de la Convención Colectiva.**

g) VII Congreso Universitario

La Comisión Organizadora del VII Congreso Universitario envía el oficio VII-CU-027-2015, con el cual remite la documentación generada por la Comisión.

EL DR. JORGE MURILLO explica que toda la documentación relacionada con cartas y oficios, como la Comisión se desintegra, a partir del momento en que realiza el informe, lo envían al Consejo Universitario para que resguarde toda la documentación relacionada con la Comisión y la realización VII Congreso.

h) Homenaje al personal universitario por años de servicio

La Oficina de Recursos Humanos comunica que el homenaje por años de servicio al personal universitario, actividad programada en la Sede Regional de Guanacaste, ha sido trasladada para el miércoles 7 de octubre, a las 2 p. m.

EL DR. JORGE MURILLO indica que ha apuntado en su agenda que asistirá, en este caso, a la Sede de Guanacaste a la actividad, pero si algún otro miembro desea asistir, es bienvenido. Informa que deben salir del Consejo el martes 6 de octubre, en la tarde, para regresar el miércoles en la noche, después de la actividad.

i) Curso Didáctica Universitaria

La Oficina de Recursos Humanos invita al Consejo Universitario, en el oficio ORH-5166-2015, para que un representante de dicho Órgano brinde unas palabras en las charlas de orientación universitaria, dirigidas al personal docente que participa en el curso de Didáctica Universitaria. Estas charlas se realizarán en las siguientes fechas: lunes 7 de setiembre de 2015, 1 p. m.; martes 8 de setiembre de 2015, 5 p. m., y miércoles 9 de setiembre de 2015, 8 a. m., en el aula 322 del antiguo edificio de la Facultad de Ciencias Sociales.

EL DR. JORGE MURILLO expresa que le gustaría saber si alguna persona le querría asistir a algunas de estas actividades; lo invitan, pero no puede asistir a todas; entonces, lo que hacen es que algún miembro asiste en representación del Órgano Colegiado. Indica que puede ir más de uno, pero, usualmente, como son tantas las actividades, asiste una persona.

j) Procesos de acreditación

La Rectoría envía el oficio R-5568-2015, mediante el cual remite copia del oficio OPLAU-761-2015, de la Oficina de Planificación Universitaria, con el documento sobre la metodología para determinar los recursos invertidos por la Institución en los procesos de acreditación. Lo anterior, de conformidad al acuerdo del Consejo Universitario de la sesión N.º 5805, artículo 3, punto 3, inciso 3.4.

EL DR. JORGE MURILLO informa que como es parte del proceso de seguimiento de acuerdos, se lo envían a la Unidad de Información.

k) Comisión Especial

El M.Sc. Daniel Briceño Lobo, coordinador de la Comisión Especial que analiza el Proyecto de Ley Autorización al Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) para el aprovechamiento de la energía geotérmica que se encuentra en áreas protegidas. Expediente N.º 19.233, comunica que esta Comisión quedó conformada por las siguientes personas: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, director de la Escuela de Biología, y por el Dr. Mauricio Mora Fernández, de la Escuela Centroamericana de Geología.

II. Solicitudes

l) Solicitud de permiso

El señor Federico Blanco Gamboa, miembro del Consejo Universitario, solicita permiso para ausentarse de las sesiones programadas en el periodo comprendido del 25 de setiembre al 2 de octubre del año en curso. Lo anterior debido a que participará en la visita que se realizará a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en México. Además, estará a cargo de la cobertura de prensa del evento sobre la desaparición de los 43 estudiantes de Ayotzinapa.

EL DR. JORGE MURILLO informa que el señor Blanco envía la carta. Explica que usualmente dan un espacio al miembro que solicita el permiso para que explique, pero en este momento no se encuentra.

Seguidamente, somete a votación la solicitud de permiso, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTANA A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

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

VOTANA A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA aprobar el permiso al Sr. Federico Blanco Gamboa para ausentarse de sus labores en este Órgano Colegiado del 25 de setiembre al 2 de octubre del año en curso, con el fin de participar en la visita a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en México.

ACUERDO FIRME

III. Asuntos de comisiones

m) Pases a comisiones permanentes y especiales

- **Comisión de Estatuto Orgánico**

Solicitar a la Comisión de Estatuto Orgánico que tome nota, para una eventual modificación estatutaria, del error material en la redacción del artículo 108 bis del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

EL DR. JORGE MURILLO explica que este es un asunto que le pasaron, y parece que está desde el 2013. Es una variación que se hizo al *Estatuto Orgánico* en la Asamblea Colegiada; participó en la discusión (no siendo miembro del Consejo, sino de la Asamblea Colegiada) sobre un punto y coma.

Aclara que el pase decía que del 2015, pero le pareció raro, porque no recordaba ver nada en el 2015; lo que sucedió es que se quedó ahí desde el 2013, y ahora lo encontraron, de manera que realizan el pase para ver si la Comisión le cambia el punto y coma al artículo. Recuerda que esto lo presentó el Dr. Ángel Ocampo, relacionado con el artículo 108 bis.

Sugiere que como ese capítulo se está trabajando, se subsuma nada más. Es un asunto que queda pendiente; entonces, era para que ya se pasara.

IV. Asuntos de Dirección

n) Acta del certamen de artes

EL DR. JORGE MURILLO informa que en el acta de premiación del certamen de arte, en conmemoración del 75 aniversario de la UCR, firmada por el jurado, integrado por el M.Sc. Daniel Briceño, miembro del Consejo Universitario; el señor Ólger Vargas Arias, subdirector de la Escuela de Artes Plásticas; el Lic. Carlos Montero Picado, curador de la galería de la Facultad de Bellas Artes; el señor Federico Blanco Gamboa, miembro del Consejo Universitario, y la Mag. Rocío Fernández Salazar, directora del Museo Nacional de Costa Rica, dice:

En reunión celebrada el martes 18 de agosto de 2015 a las 2:00 p. m. en la sala de sesiones del Consejo Universitario y después de valorar las setenta y nueve obras presentadas para este semana, cuyo tema fue la Universidad de Costa Rica en su 75 aniversario. El jurado calificador constituido por el M.Sc. Daniel Briceño, miembro del Consejo Universitario; el señor Ólger Vargas Arias, subdirector de la Escuela de Artes Plásticas; el Lic. Carlos Montero Picado, curador de la galería de la Facultad de Bellas Artes; el señor Federico Blanco Gamboa, miembro del Consejo Universitario y la Mag. Rocío Fernández Salazar, directora del Museo Nacional de Costa Rica, decidió declarar desierto este certamen en ambas categorías: estudiante activo-activa y graduada-graduado.

Señala que al no haber comentarios sobre los Informes de Dirección, pasan a ver los informes de miembros.

2. Informes de miembros

- **Juegos Universitarios Costarricenses (Juncos)**

LA DRA. RITA MEOÑO comunica que el jueves de la semana pasada estuvo con el Dr. Murillo, el señor Picado, el M.Sc. Briceño y el Dr. Brenes en la juramentación de las y los estudiantes que participarán en los próximos Juncos.

Comparte que la actividad fue muy linda y llena de energía, con toda la juventud deportista. Ellos les mostraron, con estadísticas, cómo han ido avanzando en la representación de la Universidad en estos juegos y todas las expectativas que tienen para los próximos eventos deportivos en los que participarán los diferentes equipos.

Considera que sería muy importante participar en alguna de las actividades; el señor Gerardo Corrales les dijo que iba a cursar una invitación para que los miembros acompañaran a estos jóvenes que están representando a la UCR.

Agrega que, luego de la juramentación, se realizó una pequeña cena con todos los muchachos y las muchachas; realmente, es muy importante que puedan, como autoridades, asistir a las actividades deportivas en las que participarán.

EL DR. JORGE MURILLO indica que, en efecto, fue una actividad muy agradable y lucida; además, los estudiantes estaban muy contentos; le gustó mucho participar. Usualmente, cuando asiste a algunas de estas actividades y hay varios miembros, no lo incluye en informes de Dirección, pues sabe que algunos de ellos lo mencionará.

EL M.Sc. DANIEL BRICEÑO supone, en relación con la documentación que se les está presentando del Congreso Universitario, que en una reunión de coordinadores establecerán algún tipo de mecanismo para determinar cómo tocarán los diferentes temas.

EL DR. JORGE MURILLO sugiere que, previamente, para no sostener una discusión muy grande en el plenario, es que en la Comisión de Coordinadores elaboren una propuesta para el plenario sobre cuáles serían algunos procedimientos que vislumbran como los más adecuados para tratar este asunto. Reitera que hasta el jueves le llegaron los tomos, y es solamente un juego.

****A las nueve horas, entra el Sr. Federico Blanco. ****

- **Movimiento estudiantil**

EL SR. FEDERICO BLANCO extiende una disculpa por su atraso para llegar a la sesión; le hubiese gustado estar presente para exponer su solicitud de permiso para la última semana de setiembre, de manera que reitera su disculpa al plenario.

Destaca la legitimidad del movimiento estudiantil y la unión de la Universidad como institución pública. La semana anterior, a raíz de diferencias de criterio entre la Federación de Estudiantes y la Administración, se publicó en la página oficial de la Universidad de Costa Rica una nota titulada: "Rector rebate a la FEUCR en torno al FEES", que, subsecuentemente, fue seguida por otra nota que tenía el título inverso: "FEUCR rebate al rector en torno al FEES".

Llama la atención sobre la problemática de este tipo de discusiones a esa escala, porque, si bien no es la primera vez, ni será la última, que la representación estudiantil de la Universidad tiene criterios disímiles con la Administración y es algo casi natural en este tipo de procesos, especialmente la negociación del presupuesto, cree que el momento en el que se utilizan medios institucionales de la Universidad para alzar la voz sobre ese debate, máxime que eso inevitablemente alcanza oídos externos, que no necesariamente tienen que estar pendientes de discusiones internas de la Universidad y, partiendo de que sea cierto que la Federación de Estudiantes había planteado algunos cuestionamientos al rector, se habían hecho siempre en esa misma dinámica interna de la Universidad.

Le parece bastante peligroso, porque al final lo que termina sucediendo es que se utilizan medios institucionales, llámese, en este caso, la Oficina de Divulgación e Información, o en su particular la

página web del Consejo, para desacreditar al movimiento estudiantil de la Universidad. No tiene que mencionar las constantes críticas y ataques de los que es víctima el movimiento estudiantil, porque son básicamente las mismas críticas y ataques de las que es víctima la Universidad, pero potenciadas por una carga fuerte de adultocentrismo y otros perjuicios asociadas a las y los representantes estudiantiles, que brindan su trabajo al servicio de la población estudiantil.

Considera que la decisión de la Rectoría de haber respondido, de esa manera, en un medio que posee un gran alcance externo a la Universidad, y no con el debate interno que requería esta discusión, crea un perjuicio bastante grande para la representación estudiantil y, más que eso, los desmoviliza como Universidad de cara a futuras luchas que tengan que dar, particularmente, en venideras negociaciones del presupuesto, ya que desde la Administración de la Universidad se está desacreditando el papel que puede jugar en ella la Federación de Estudiantes.

Agrega que le preocupa que la discusión de la anualidad, ingresada con urgencia en plenario la semana anterior, justo con el fin de la negociación del FEES, terminó, también, siendo una desmovilización, pues provocó que el sector administrativo se enfocara, únicamente, en la discusión de la anualidad y no pudiera ser partícipe de la manifestación que se tenía programada para ese día en contra de la negociación del presupuesto.

Aclara que no es de su interés lanzar ataques ni realizar acusaciones; sin embargo, no puede dejar de expresar su preocupación por estas dos situaciones. Reitera, una vez más, que la manera en que la Administración ha manejado estos temas está provocando fracturas, internamente en la Universidad, que los debilitan como Institución. En lo particular, como representante estudiantil, manifiesta su enojo por el hecho de que se utilicen medios de la Universidad con el único propósito de desacreditar a la representación estudiantil.

Enfatiza en que no le corresponde tomar partido respecto de si se dijeron o no se dijeron las cosas que se dijeron, no estuvo presente en ninguna de las reuniones; no obstante, cree que este reclamo es válido independientemente de lo que haya sucedido en dicha reunión independientemente de si, efectivamente, el presidente de la Federación de Estudiantes realiza una precisión errónea o si el rector lo está haciendo.

Cree que elevar ese tipo de debates, sacarlos al ojo público y ponerlos en medios institucionales, para que la presa externa pueda hacer con ella lo quiera, es una movida bastante riesgosa y de gran afectación para la movilización estudiantil.

EL DR. JORGE MURILLO da cierre a la exposición de los informes de miembros e indica que continúan con el punto 3.

ARTÍCULO 3

El Consejo Universitario conoce la propuesta del Dr. Henning Jensen Pennington, M.Sc. Marlen Vargas Gutiérrez, Dra. Yamileth Angulo Ugalde, M.Sc. Eliécer Ureña Prado, Ing. José Francisco Aguilar Pereira y M.Sc. Saray Córdoba González, referente a la solicitud para derogar el acuerdo de la sesión N.º 5390, artículo, punto 2, del 29 de setiembre de 2009, y aplicar el 3% de anualidad establecido en la *Convención Colectiva de Trabajo*, a partir del 2016 (PM-DIC-15-006).

EL DR. HENNING JENSEN expone el dictamen, que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

- 1.- Desde el año 2013, el Consejo Universitario, preocupado por las finanzas institucionales, se ha dado a la tarea de revisar y analizar la estructura salarial universitaria, tal y como se puede leer en las actas de las sesiones N.º 5768,

artículo 1, del 30 de octubre de 2013; N.º 5802, artículo 7, del 10 de abril de 2014; N.º 5803, artículo 7, del 15 de abril de 2014; N.º 5827, artículo 2, del 12 de agosto de 2014; N.º 5857, artículo 3, del 11 de noviembre de 2014.

- 2.- Por su parte, la Administración también ha estado pendiente de este tema y, mediante Consejo de Rectoría ampliado del 26 de noviembre de 2014, el Dr. Henning Jensen Pennington, rector, presentó el *Análisis de las finanzas de la Universidad de Costa Rica* y conformó una comisión especial para que analizara el sistema de administración de salarios, con el propósito de emitir recomendaciones de corto, mediano y largo plazo.
- 3.- El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5390, artículo 1, punto 2, del 29 de setiembre de 2009, acordó aumentar del 3% de incremento salarial establecido en la *Convención Colectiva de Trabajo* a un 5,5%, a partir del 2010.
- 4.- Mediante oficio de fecha 27 de julio de 2015, suscrito por un grupo de docentes universitarios preocupados por las finanzas universitarias, le solicitan al Consejo Universitario (...) *revisar cuanto antes el rubro de antigüedad en el salario de las funcionarias y los funcionarios universitarios, de manera que el mismo (sic) retorne al valor porcentual que tenía hace unos años, correspondiente a un 3% (...).*

ANÁLISIS

I. Acuerdo del Consejo Universitario:

En la sesión N.º 5390, artículo 1, del 29 de setiembre de 2009, el Consejo Universitario analizó y aprobó el *Plan Anual Operativo y el Presupuesto por Programas y Actividades para el año 2010*; dentro de ese presupuesto, la Administración también presentó a este Órgano Colegiado una iniciativa para que el concepto de anualidad, establecido en la *Convención Colectiva de Trabajo*, se modificara de 3% a un 5,5%.

El acuerdo que se tomó en ese momento fue el siguiente:

2.- Aumentar el tres por ciento de incremento salarial anual establecido por la Convención Colectiva de Trabajo para todos los trabajadores universitarios, docentes y administrativos, en un dos y medio por ciento adicional, para completar un total de incremento anual del cinco y medio por ciento. Es entendido que este aumento del incremento salarial anual queda comprendido y absorbido en el cinco y medio por ciento anual dispuesto por la Ley de incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas del que ya disfrutaban algunos servidores universitarios, quienes, en consecuencia, no disfrutarán de ningún beneficio salarial adicional, por este concepto.

El cinco y medio por ciento de incremento salarial anual será pagado en la forma y en las oportunidades señaladas por el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, y será reconocido por la Universidad de Costa Rica a partir del 1.º de enero del 2010 (acuerdo de la sesión 5390, artículo 1, punto 2, del 29 de setiembre de 2009).

Es importante resaltar que actualmente la *Convención Colectiva de Trabajo* (suscrita en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes, a los dos días del mes de diciembre de 1992), establece:

ARTÍCULO 11. PAGO DE ANUALIDADES

Conforme a las prácticas ya establecidas por la Universidad, se pagará el 3 % por concepto de anualidad. La Universidad se compromete a pagar en el salario de enero de cada año la mitad del monto equivalente al porcentaje de anualidad para todos los trabajadores. La otra mitad se pagará cuando el trabajador cumpla el derecho.

La Universidad reconocerá, únicamente para efectos de anualidad, un 2 % sobre el salario base por cada año completo laborado a tiempo completo, en la Administración Pública, hasta un máximo de 11 años, siempre y cuando no haya mediado pago de cesantía, ni haya habido simultaneidad con el tiempo servido a la Universidad (el subrayado no es del original).

Como se puede observar, a partir de este acuerdo el 3% de anualidad establecido en la *Convención Colectiva de Trabajo* aumentó en un 2,5%, para quedar en un 5,5%. La argumentación que sustentó este acuerdo se especifica en el considerando N.º 11, de la sesión N.º 5390, el cual indicó, entre otros puntos, lo siguiente:

(...)

b) La Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, N.º 6836, del 22 de diciembre de 1982, establece un incremento salarial del cinco y medio por ciento por cada año de antigüedad en el servicio, incluido el trabajo realizado en cualquier institución del Estado (artículo 5), a aquellos profesionales cubiertos por las disposiciones de esa Ley.

c) La aplicación de esa Ley a algunos funcionarios de la Universidad de Costa Rica, de conformidad con algunas resoluciones judiciales que lo han obligado, ha creado una injustificada desigualdad en las remuneraciones salariales de los trabajadores universitarios: un grupo de ellos disfruta de incrementos anuales del cinco y medio por ciento de su salario, y el otro, de un tres por ciento.

(...)

e) La Universidad de Costa Rica, para eliminar esa injustificada desigualdad, acuerda otorgar un beneficio salarial generalizado para todos sus trabajadores, aumentando el tres por ciento de incremento salarial anual estipulado por la Convención Colectiva de Trabajo, en un dos y medio por ciento adicional, para completar un total del cinco y medio por ciento anual.

f) Queda expresamente entendido y acordado que con este aumento del incremento anual se soluciona la desigualdad apuntada entre las dos poblaciones laborales, de forma que todos aquellos funcionarios universitarios que disfruten del incremento anual salarial del cinco y medio por ciento procedente de la aplicación de la Ley de incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas no obtendrán ningún beneficio económico adicional con la aplicación del presente acuerdo. De igual forma, a cualquier otro funcionario que, en lo sucesivo, invocare la aplicación del incremento derivado de la Ley de incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas se le aplicará únicamente el incremento anual hasta por un total del cinco y medio por ciento otorgado por el presente acuerdo, que se entiende e interpreta que incorpora y absorbe en su totalidad el incremento derivado de la aplicación de la indicada Ley. En otras palabras, el incremento salarial anual del cinco y medio por ciento es un incremento único y en ningún caso permite que algún trabajador pueda acumular uno y otro aumento.

Posteriormente, la Oficina de Contraloría Universitaria, cuando realizó un análisis de la sesión en mención, mediante oficio OCU-R-229-2009, del 2 de diciembre de 2009, indicó una serie de consideraciones, específicamente con respecto al incremento del porcentaje de anualidad, al señalar que el sistema salarial de la Universidad de Costa Rica sobredimensiona los incentivos relacionados con la antigüedad y contribuyen a generar un alto crecimiento vegetativo automático.

Entre los principales argumentos de la Oficina de Contraloría Universitaria, se puede citar:

“Hemos llamado la atención sobre la poca proporción que representa el salario base en relación con el Régimen de Méritos, donde para el 2010 se proyecta que el salario base únicamente alcanzaría un 43% y, si tomamos en consideración las proyecciones que aporta la Oficina de Planificación Universitaria en el anexo 3 del Folleto de Información General sobre Presupuesto 1y los cuadros de proyección de la Relación de Puestos 2010-20492, se observa que para el año 2020, aunque los montos del salario base y RRM difieren en estas proyecciones, el salario base alcanzaría un 32% del salario total.

Sobre esta relación, hemos indicado que: genera brechas importantes entre funcionarios que realizan labores similares, tiende a generar problemas en la contratación de funcionarios nuevos, se sobre estimula la antigüedad lo cual debilita la posibilidad de que se incentiven en mayor medida la productividad y el buen desempeño y hace menos administrable el sistema salarial.

Con respecto a la justificación de aumentar la anualidad de 3% al 5,5%; esto, con el fin de equiparar la situación de todos los funcionarios y las funcionarias de esta Universidad con los 70 profesionales de la Facultad de Odontología que se vieron beneficiados por un fallo judicial al derecho del reconocimiento del 5,5% por antigüedad médica, mediante la sentencia 2007-000760 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la Contraloría señaló que este tipo de disposiciones generales dadas por ley afectan la manera en que la Institución dirige los esfuerzos de su recurso humano.

La Oficina de la Contraloría indica que *el aumento de la anualidad tiene una repercusión en las finanzas universitarias de largo plazo (...), por lo que sugiere al Consejo Universitario (...) revisar el punto dos del acuerdo único de la Sesión 5390 del 29 de setiembre de 2009 para efectos de valorar la opción de adicionar una ejecución al incremento en la anualidad hasta que se garantice en mayor medida su sostenibilidad financiera en el largo plazo.*

II Estudios del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica

La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante diferentes informes, ha reiterado la necesidad de que la Universidad de Costa Rica reflexione acerca del sistema salarial existente, con el fin de armonizar y equilibrar la metodología de cálculo y bases de asignación de los diferentes rubros e incentivos que componen el salario final de los funcionarios universitarios.

A continuación se presenta un resumen de las recomendaciones dadas por la Oficina de Contraloría Universitaria en sus diferentes informes:

a) OCU-R-107-2013, del 17 de setiembre de 2013¹

Las recomendaciones realizadas por la Oficina de Contraloría Universitaria en este informe fueron las siguientes:

1. Iniciar un proceso de estudio y reflexión sobre la estructura en el sistema salarial de la Universidad de Costa Rica, para ello debería considerarse, al menos, los siguientes objetivos:

Incrementar la valoración de la función. Rescatar el valor de la función dentro del reconocimiento de los diferentes componentes del sistema salarial, de forma tal que el nivel de compensación sea más competitivo y permita ofrecer mejores salarios de contratación.

Reducir las tasas de crecimiento vegetativas. Lograr un mayor control sobre el crecimiento de los elementos vegetativos del sistema salarial, para que las brechas salariales que se han generado, se puedan disminuir paulatinamente, y coadyuve a alcanzar el objetivo anterior. Esto permitiría una mayor igualdad interna del salario en relación con el valor relativo de los puestos en la fórmula “igual función, igual retribución”.

Incentivar méritos por logros específicos. Reestructurar el sistema de incentivos, de forma que compense aquellos esfuerzos extraordinarios a las funciones que el puesto exige, que aliente el desempeño sobresaliente e incida en un mejoramiento de la productividad de los diferentes funcionarios. Así mismo, debe rescatarse el valor de las evaluaciones del desempeño, en la medición permanente del cumplimiento adecuado de las funciones sustantivas para lo cual cada funcionario es contratado, con el fin de que su desempeño continúe siendo satisfactorio en el futuro.

Crear mecanismos para contrarrestar las distorsiones del mercado laboral. Desarrollar instrumentos apropiados que permitan ofrecer salarios competitivos en aquellas áreas profesionales que así lo requieran las condiciones de oferta y demanda en el mercado laboral, pero que sea lo suficientemente flexible para modificarlo en respuesta a las variaciones de este.

Eliminar distorsiones particulares. Replantear aquellas regulaciones que han creado beneficios en exceso para algunos grupos, o aquellas medidas que han originado distorsiones dentro del sistema, lo cual permitiría una simplificación de este y una búsqueda de la equidad y justicia. Además, redundaría en el rescate de una estructura sistemática salarial para que la Institución no pague en exceso o en forma insuficiente los esfuerzos de sus empleados.

Simplificar el sistema. Reducir los elementos que entran en el cálculo de los diferentes conceptos de pago, procurando que todo se calcule sobre el salario base y evitar diferentes métodos de cálculo según la categoría que ostenten los funcionarios. Lo anterior permitiría un mayor control sobre las tasas de crecimiento de los diferentes conceptos salariales y una homogeneidad de cálculo, simplificando los procesos informáticos y reduciendo los costos de procesamiento de datos, lo que mejoraría los sistemas de información gerenciales relacionados a la materia laboral.

2. Valorar las reformas necesarias que promuevan un nuevo sistema salarial, al menos para los funcionarios de nuevo ingreso; y para aquellos funcionarios activos que, voluntariamente deseen trasladarse.

Para lo anterior, se debe realizar un análisis integral sobre las políticas administrativas que sustentan el modelo vigente, a partir del cual se construya un nuevo modelo salarial que modifique, delimite o elimine aquellas distorsiones, o incentivos salariales que, por su particular metodología de cálculo, conllevan un crecimiento automático y acelerado de los mismos (sic), al punto que, algunos de estos sobresueldos sobrepasan inclusive la remuneración básica establecida para el puesto.

3. Abrir espacios de discusión tendientes a evaluar modelos salariales alternativos, algunos de ellos ya vigentes en otras instituciones del sector público; sobre la base de un sistema efectivo de evaluación del desempeño y una retribución monetaria acorde con las tendencias de mercado laboral.

Lo anterior a efecto de promover un sistema de retribución más equitativo entre los puestos de trabajo similares y lograr, sobre la base de un sistema más administrable, la contención y reducción del gasto institucional en materia salarial.

b) OCU-R-222-2014, del 16 de diciembre de 2014

El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5768, del 30 de octubre de 2013, acordó lo siguiente:

4. “Solicitar a la Oficina de Contraloría Universitaria que realice un estudio de sensibilidad financiera, con proyecciones al año 2018, para determinar el punto de equilibrio en la relación masa salarial-partidas generales

¹ Documento analizado por el Consejo Universitario en las sesiones N.º 5802, artículo 7, del 10 de abril del 2015, y N.º 5803, artículo 7, del 15 de abril de 2014.

(80/20) acordada por el Consejo Universitario. Este estudio debe incorporar los posibles riesgos, el impacto del pago de los intereses de las finanzas institucionales con respecto al fideicomiso con el Banco de Costa Rica y otros compromisos institucionales. Lo anterior, con el fin de que el Consejo Universitario cuente con los insumos necesarios para fiscalizar y emitir políticas que garanticen la salud financiera de la Institución.”

En atención al acuerdo en mención, la Oficina de Contraloría Universitaria recomendó, entre otros puntos, que es necesario:

- 3.- *Revisar, en las condiciones actuales, la vigencia del porcentaje actual de la relación masa salarial-partidas generales 80/20, de acuerdo con el espíritu de los acuerdos que la establecieron, y las políticas actuales de crecimiento del quehacer universitario en el mediano plazo, con el fin de que este indicador siga siendo un instrumento fundamental para lograr una adecuada administración de las finanzas universitarias.*

El Consejo Universitario durante varios años ha acordado mantener la relación masa salarial-partidas generales en la proporción 80/20 principalmente en los fondos corrientes, el cual es un indicador de ámbito institucional. Su propósito es velar porque se mantenga una proporción adecuada entre la inversión que se realiza para remunerar el apoyo del recurso humano, producto de contrataciones laborales y administrativas; en relación con la inversión en los otros recursos necesarios para lograr los objetivos institucionales; aspecto que fue respaldado en las sesiones 3526, 3799, 3904 y 4209 de este Órgano Colegiado.

- 4.- *Procurar un replanteamiento de la información contable-presupuestaria en especial en los rubros de remuneraciones, dado a que como se indicó en el informe OCU-R-107-2013, la forma como se presenta la información demerita la inversión que se realizan a los funcionarios por ejercer su función y, en algunos casos, hasta sobredimensiona incorrectamente los incentivos o pluses salariales, lo cual coadyuva a generar interpretaciones erróneas de la distribución de los recursos relacionados con las remuneraciones del personal.*

c) Presentación del análisis de las proyecciones presupuestarias y salarios de la Institución.

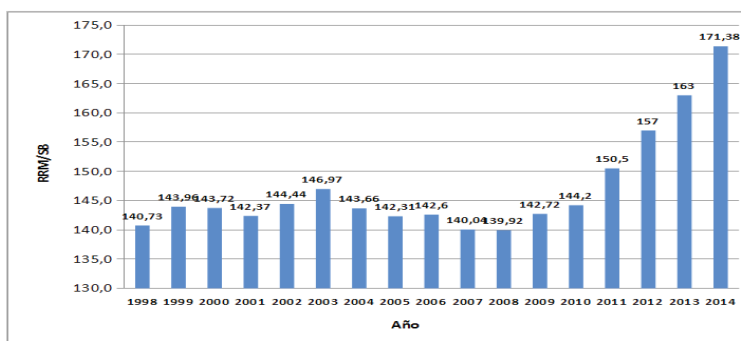
En la sesión del Consejo Universitario N.º 5827, artículo 2, del 12 de agosto de 2014, el Dr. Henning Jensen Pennington, rector, se refirió a la presentación del análisis de las proyecciones presupuestarias y salarios de la Institución. En esta ocasión lo acompañaron el Dr. Carlos Araya Leandro, vicerrector de Administración; la Dra. Ruth de la Asunción Romero, vicerrectora de Vida Estudiantil; la Licda. Carolina Calderón Morales, jefa de la Oficina de Planificación Universitaria; la Licda. Belén Cascante, de la Oficina de Planificación Universitaria; el Sr. Juan Ricardo Jiménez Montero, profesor de la Escuela de Economía y de Administración de Negocios, y la Licda. Isabel Pereira Piedra, jefa de la Oficina de Administración Financiera.

En esta sesión, el Dr. Jensen señaló, entre otros puntos, que el salario de un funcionario o una funcionaria de la Universidad de Costa Rica está compuesto de dos partes: 1. El salario base y el 2. Régimen de méritos e indicó que en el factor de régimen de méritos hay elementos que no son realmente manifestación de méritos. Este régimen está conformado por la anualidad, escalafón, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria, incentivo por mérito académico, recargos por dirección y régimen académico entre otros.

La relación de este régimen de méritos y el salario base es lo que se denomina como *razón de régimen de méritos (RRM)*. Esta razón se refiere al porcentaje en que se incrementa la totalidad de la masa salarial a partir de un incremento en la base salarial. Como puede observarse en el siguiente gráfico, esta razón se mantuvo muy estable en el periodo comprendido entre los años 1998 y 2009. Durante este periodo sus valores oscilaron alrededor de un promedio de 142,8%, lo cual significa que por cada 1.000 colones que se incrementa al salario base, el efecto masa salarial para esos años era en promedio de 2428 colones.

A partir del año 2010, sin embargo, esta razón crece de manera desproporcionada, alcanzando en el año 2014 el 171,4% de la base salarial, lo cual podría afectar seriamente las finanzas institucionales.

Razón Régimen de Mérito (RRM) 1998-2014



Fuente: Primer informe: *El pago del incentivo de anualidades en la Universidad de Costa Rica: análisis y recomendaciones, 2015*

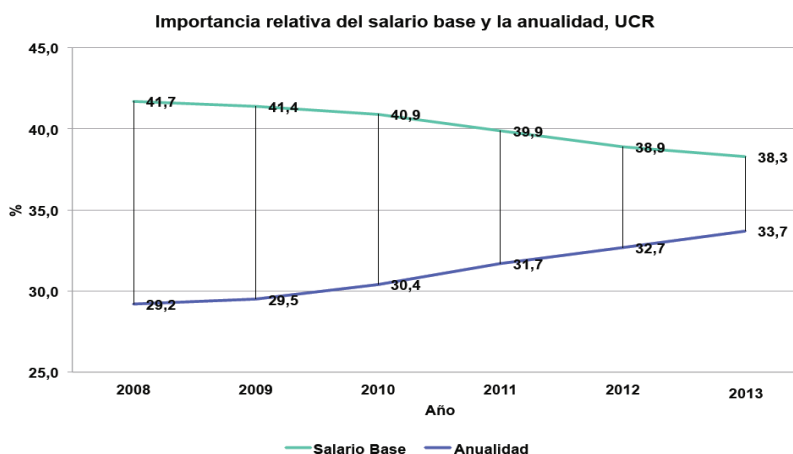
El siguiente cuadro detalla, porcentualmente, los componentes más significativos de la partida de salarios. En este se observa que la anualidad tiene un peso relativo creciente a partir del aumento en el rubro de anualidad.

Conformación de los sueldos al personal permanente 2008-2014

Rubro	Años						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Salario base	41,7	41,3	40,9	39,9	38,9	38,3	37,5
Escalafón	11,1	11,1	10,9	10,8	10,6	10,5	10,5
Anualidad	29,2	29,5	30,4	31,7	32,7	33,7	34,6
Régimen Académico	9,0	8,8	8,7	8,5	8,5	8,5	8,4
Otros rubros	9,0	9,2	9,1	9,1	9,2	9,1	9,0

Fuente: Primer informe: *El pago del incentivo de anualidades en la Universidad de Costa Rica: análisis y recomendaciones, 2015*

Según lo manifestado por el Dr. Jensen, a partir del año 2010, el incremento empieza a hacerse mayor, debido al acuerdo tomado por el Consejo Universitario de variar la anualidad del 3% al 5,5%.



Expresa que mientras el salario base decrece, la anualidad crece, y no pasarán más de tres años cuando la anualidad se cruce con el salario base, y lo supere. Indica que se debe tener presente que ya no existe tope para la anualidad y que la edad para pensionarse ha subido, lo cual pesará aún más en los próximos años.

Para concluir el Dr. Jensen manifiesta que se empezarán a tener problemas cuando (...) *el aumento en la masa salarial sea mayor que el crecimiento del FEES (...) el comportamiento del régimen salarial y la masa salarial, crece en nuestra Institución en un promedio del 10% anual. Eso significa que se requerirá siempre un aumento del FEES superior al 10%, pero el panorama para los próximos años es llegar, precisamente, a 1,5% del PIB. El 1,5% del PIB significará que en los años subsiguientes el FEES aumentará solo en lo que corresponda al PIB nominal, que es menos del 10%.*

Por su parte, el M.Sc. Juan Ricardo Jiménez se refirió al impacto del FEES en las finanzas institucionales, al señalar que los ingresos de la Universidad se pueden catalogar en dos formas: el FEES, que es la principal fuente de recursos de la Universidad, y los ingresos propios, que son partidas menores, pues representan poco más de un 5%.

Está previsto que el FEES del 2014-2015 va a crecer un 12,5%. Dicha tasa se va a mantener en el 2016, y se va a empezar a reducir levemente en el 2017, y en el 2018 se espera que baje dramáticamente. Esto, porque el FEES depende básicamente del PIB nominal.

Actualmente, el PIB es de 1,34%, porcentaje que se negoció y que va a ir subiendo 0,04% cada año hasta llegar al tope de 1,50%, el cual se alcanzaría en el 2018. Pero a partir de ese año, se estanca; es decir, el FEES no crece por participación, sino que lo hace únicamente por el crecimiento del PIB nominal.

En los últimos cinco años, el PIB nominal en el país creció a una tasa anual promedio del 9,6%, con tendencia a desacelerarse. En un escenario de crecimiento de ingresos por el FEES del 9,6 % anual y de incrementos en la masa salarial cercanos al 11%, cada año se dispondría de menos recursos para operar e invertir en la Institución. Ello hace prever que las finanzas institucionales mostrarán un deterioro significativo de no tomarse decisiones que varíen el comportamiento de los egresos por masa salarial.

d) Estudio actuarial de la Universidad de Costa Rica

El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5857, artículo 3, del 11 de noviembre de 2014, recibió a los señores Max Soto Jiménez, del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas; Rodrigo Arias López, de la Escuela de Matemática, y Pablo Sauma Fiatt, del Observatorio del Desarrollo, quienes presentaron un estudio actuarial de la situación presupuestaria de la Universidad de Costa Rica.

En el estudio actuarial se presentaron una serie de simulaciones en cuanto al impacto que se tendría con la aplicación de diferentes medidas presupuestarias, a saber:

III. Simulaciones

	año inicio déficit operativo	año se agota la reserva
modelo base	2015	2019
a) Aumento real de 1% en los salarios base (ipc + 1%) / en lugar de 2,6%	2019	2022
b) Aumento de 1% adicional en los tiempos completos / a 4,3% docentes y 3,5% admin.	2015	2018
c) El FEES como porcentaje del PIB se mantiene en 1,38% hasta el 2017 y a partir de 2018 aumenta a 1,50%	2015	2017
d) Reducción total del FEES por una única vez en 20.000 millones	2015	2017

	año inicio déficit operativo	año se agota la reserva
modelo base	2015	2019
e) La anualidad retorna a 3% a partir del 2015	2020	2023
f) Escenario e) + 0% real salarios base	2034	2041
g) Los 'otros gastos' aumentan 6% anual (ipc + 1%) / 12,6% en escenario base	2020	2022
h) Los 'otros gastos' aumentan 17% anual	2015	2017
i) A partir de 2015 salarios base 0% real; anualidad 5,5%; a partir de 2022 otros gastos 9%; plazas docentes 2,75% y administrativas 2,25%	- (déficit 2023 a 2032)	-
j) Anualidad a 3% a partir de 2018; salarios base 0% real a partir de 2015 y otros gastos 10% a partir de 2025	2044	2050

El señor rector, Dr. Henning Jensen, manifestó en esa sesión que el factor de mayor impacto para la desaceleración del gasto es que se retome la anualidad del 3% como parte de otras medidas complementarias que favorecerían las finanzas institucionales, al indicar que (...) *si no se disminuye o se retorna la anualidad del 3%, la Institución afrontaría una situación de déficit que sería manejable dada la reserva existente; sin embargo, esa se agotaría en cinco años: además de que una vez generado el déficit constante, la reserva es irrecuperable. Por lo anterior, se está ante la obligación de tomar decisiones rápidas (...).*

III Reflexiones de los miembros del Consejo Universitario

Entre los principales argumentos analizados por los miembros del Consejo Universitario, se pueden señalar los siguientes:

La Administración propuso en el 2009, junto con el Plan Presupuesto para el 2010, un aumento de la anualidad del 3% al 5,5%. Lo anterior, sin que haya mediado la negociación correspondiente por parte de la Administración y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), y tampoco un estudio técnico que fundamentara el aumento por antigüedad, según se desprende de la sesión N.º 5390.

Debido a la inquietud de que este aumento de anualidad sea un derecho adquirido para los trabajadores de la Universidad, los miembros, mediante oficio CU-671-2015, solicitaron a la Oficina Jurídica aclarar algunas inquietudes al respecto, la cual, mediante oficio OJ-875-2015, del 4 de agosto de 2015, indicó, entre otros puntos, lo siguiente:

(...) el artículo 54 del Código de Trabajo establece que la convención colectiva se celebra entre el sindicato de trabajadores y el patrono. La representación del patrono -Universidad de Costa Rica- la ostenta en forma general el señor Rector conforme al inciso a) del artículo 40 del Estatuto Orgánico y, de modo específico en materia laboral, conforme al inciso m) de ese mismo artículo, referido a cualquier asunto de orden laboral. La negociación corresponde efectuarla a la Administración universitaria.

(...)

La agenda de la indicada sesión del Consejo Universitario tenía como punto único la aprobación del Plan Presupuesto para el año 2010.

(...)

La resolución que aprueba el presupuesto tiene vigencia circunscrita a un período anual, en forma similar a la vigencia anual de la ley que aprueba el Presupuesto Nacional (artículo 176 de la Constitución Política). Transcurrido ese año, el presupuesto se liquida. Resulta indebido que en tal resolución se hubiera incorporado un acuerdo relativo a un incremento salarial por anualidad, cuya vigencia pretendiera superar el límite anual del presupuesto. Pero, dejando de lado esta irregularidad, lo cierto es que el incremento salarial así acordado se ha venido aplicando, año tras año, hasta el momento presente y así lo han venido percibiendo los trabajadores universitarios.

(...)

5. Derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas

El porcentaje de incremento salarial anual en la Universidad de Costa Rica no puede ser inferior al tres por ciento establecido por la Convención Colectiva. El incremento salarial, estipulado en ese porcentaje, independientemente de cuál sea su causa objetiva o su razón de ser, constituye un derecho adquirido de buena fe por los trabajadores y, correlativamente, una obligación

para la Universidad de Costa Rica como patrono. Mientras se encuentre vigente la Convención Colectiva, ese incremento deberá continuarse aplicando, año tras año. La disposición contenida en la Convención Colectiva obliga a ello.

(...)

No pueden ser cuestionados los derechos adquiridos por los trabajadores sobre su salario, incluyendo la totalidad de los aumentos ya percibidos durante todos los años en que hubieran estado laborando para la Institución. Es decir, en el evento de que la Universidad de Costa Rica acordara disminuir el aumento salarial anual del cinco y medio por ciento, tal decisión no podría tener efectos retroactivos. Los trabajadores conservarían todos los aumentos que ya hubiesen percibido -no tendrían que devolver suma alguna- y continuarían recibiendo el salario -en el futuro- con la totalidad de los porcentajes acumulados, a los que llegaron a tener derecho hasta el momento en que la Institución no fijara un nuevo porcentaje.

Al establecerse un incremento salarial inferior al cinco y medio por ciento anual, tal decisión tendría efectos hacia el futuro, a partir del momento de su vigencia. A los trabajadores no se les estaría rebajando su salario. A los trabajadores se les continuaría aumentando anualmente su salario, pero conforme a un porcentaje distinto, establecido en la actualidad por la Convención Colectiva.

Concluye esa Oficina que el aumento salarial establecido por la Convención Colectiva no constituye un derecho adquirido, ni una situación jurídica consolidada de los trabajadores universitarios. Existen derechos legítimos sobre todas las sumas de dinero ya percibidas por los trabajadores en concepto de incremento anual del salario (que incluye el tres y el dos y medio por ciento). También tienen derecho a continuar percibiendo el porcentaje de incremento que se encuentre vigente hasta tanto no sea objeto de modificación.

En cuanto a la situación de quienes obtuvieron una sentencia declaratoria del derecho a percibir un incremento salarial anual del 5,5% sobre su salario base en aplicación de la *Ley de incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas*, es una situación jurídica consolidada. La situación de este grupo de profesores es de carácter excepcional y no se aplica a otros trabajadores universitarios. Tal situación no podría ser variada como consecuencia de una derogatoria o de una modificación a la citada ley de incentivos.

Según información suministrada por la Oficina de Recursos Humanos, mediante oficio ORH-4764-2015, la cantidad de funcionarios docentes y administrativos que devengan algún beneficio de la *Ley de Incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas*, son los siguientes:

Concepto de Pago	Cantidad Administrativos	Cantidad Docentes
022 Anualidad congelada (1)	7	9
115 Incentivo Consulta Externa	16	
155 Inc. por Antigüedad Médica (2)	20	27
510 Carrera Hospitalaria	2	
520 Carrera Administrativa	7	
750 Dedicación Excl. Prof. Cs. Médicas	2	

Ref.: Planilla del mes de julio 2015 (no incluye conceptos retroactivos).

1. Anualidad congelada: se crea del reconocimiento del tiempo laborado por el funcionario en el ejercicio de su profesión a razón de un 2% por cada año anterior al 7 de junio de 1982, fecha en que inició la citada ley.

2. Incentivo por Antigüedad Médica: reconocimiento del tiempo laborado por el funcionario en el ejercicio de su profesión a partir del 7 de junio de 1982 y hasta el 31 de diciembre 2009, a razón de 5.5% sobre el salario base. Este concepto excluyó la Anualidad vigente por Convención Colectiva de Trabajo de un 3% anual.

A partir del 1 de enero 2010 la Antigüedad Médica se congela para iniciar el pago de Anualidad del 5.5% (sobre el salario base, más escalafones y fondo consolidado), según aprobación del Consejo Universitario en sesión 5402 del 28 octubre 2009.

Es importante mencionar que cuando el Consejo Universitario aprobó la modificación de la anualidad del 3% al 5,5%, uno de los miembros del Consejo Universitario señaló que se necesitaba tener una justificación clara para ver que una propuesta de este tipo no impacte exponencialmente el presupuesto de los próximos cinco años. Esta afirmación la hizo después de señalar que la Contraloría Universitaria había recomendado presentar un estudio técnico donde se defina cuál es el impacto, por lo menos en los próximos cinco años.

Sin embargo, en el acta de la sesión en mención no consta ninguna referencia de algún estudio técnico que analizara la viabilidad y la sostenibilidad económica o financiera del mencionado incremento. Se hizo referencia tangencial, por alguno otro de los miembros, a una simulación a cuarenta años que había hecho la Oficina de Planificación Universitaria.

Consideran los miembros del Consejo Universitario que cualquier decisión para incrementar la anualidad debió estar sustentada en un estudio técnico acerca del impacto y sostenibilidad a corto, mediano y largo plazo.

Para finalizar, es deber de los miembros del Consejo Universitario fiscalizar las finanzas universitarias, por lo que se deben tomar las medidas presupuestarias necesarias para que la relación masa salarial-partidas generales se mantenga en 80/20², lo cual puede variar si el gasto no se desacelera. Además, es necesario que los pluses salariales universitarios vayan de la mano con los méritos académicos, con el fin de motivar el desempeño individual de los funcionarios universitarios.

PROPUESTA DE ACUERDO

Los miembros del Consejo Universitario proponen al plenario del Consejo Universitario el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. En los últimos años el Consejo Universitario, preocupado por las finanzas institucionales, se ha dado a la tarea de revisar y analizar la estructura salarial universitaria, tal y como se puede leer en las actas de las sesiones N.º 5768, artículo 1, del 30 de octubre de 2013; N.º 5802, artículo 7, del 10 de abril de 2014; N.º 5803, artículo 7, del 15 de abril de 2014; N.º 5827, artículo 2, del 12 de agosto de 2014, y N.º 5857, artículo 3, del 11 de noviembre de 2014.
2. Con base en el análisis y revisión de la estructura salarial, el Consejo Universitario corroboró que en el acuerdo de la sesión N.º 5390, artículo 1, del 29 de setiembre de 2009, donde este Órgano Colegiado analizó y aprobó el *Plan Anual Operativo y el Presupuesto por Programas y Actividades para el año 2010*, y dentro de ese presupuesto, la Administración también presentó ante este Consejo Universitario una iniciativa para que el concepto de anualidad, establecido en la *Convención Colectiva de Trabajo*, se incrementara de 3% a un 5,5%, el cual a letra dice:

2.- Aumentar el tres por ciento de incremento salarial anual establecido por la Convención Colectiva de Trabajo para todos los trabajadores universitarios, docentes y administrativos, en un dos y medio por ciento adicional, para completar un total de incremento anual del cinco y medio por ciento. Es entendido que este aumento del incremento salarial anual queda comprendido y absorbido en el cinco y medio por ciento anual dispuesto por la Ley de incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas del que ya disfrutaban algunos servidores universitarios, quienes, en consecuencia, no disfrutarán de ningún beneficio salarial adicional, por este concepto.

El cinco y medio por ciento de incremento salarial anual será pagado en la forma y en las oportunidades señaladas por el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, y será reconocido por la Universidad de Costa Rica a partir del 1.º de enero del 2010 (acuerdo de la sesión 5390, artículo 1, punto 2, del 29 de setiembre de 2009).

3. La actual *Convención Colectiva de Trabajo* (suscrita en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes, a los dos días del mes de diciembre de 1992), establece:

ARTÍCULO 11. PAGO DE ANUALIDADES

Conforme a las prácticas ya establecidas por la Universidad, se pagará el 3 % por concepto de anualidad. La Universidad se compromete a pagar en el salario de enero de cada año la mitad del monto equivalente al porcentaje de anualidad para todos los trabajadores. La otra mitad se pagará cuando el trabajador cumpla el derecho.

La Universidad reconocerá, únicamente para efectos de anualidad, un 2 % sobre el salario base por cada año completo laborado a tiempo completo, en la Administración Pública, hasta un máximo de 11 años, siempre y cuando no haya mediado pago de cesantía, ni haya habido simultaneidad con el tiempo servido a la Universidad (el subrayado no es del original).

4. Con respecto al acuerdo en mención, la Oficina de Contraloría Universitaria se pronunció al respecto y señaló, entre otros puntos, lo siguiente:

Hemos llamado la atención sobre la poca proporción que representa el salario base en relación con el Régimen de Méritos, donde para el 2010 se proyecta que el salario base únicamente alcanzaría un 43% y, si tomamos en consideración las proyecciones que aporta la Oficina de Planificación Universitaria en el anexo 3 del Folleto de Información General sobre Presupuesto 1y los cuadros de proyección de la Relación de Puestos 2010-20492, se observa que para el año 2020, aunque los montos del salario base y RRM difieren en estas proyecciones, el salario base alcanzaría un 32% del salario total.

² Acuerdo de la sesión N.º 3799, artículo 3, punto 2.1, del 20 de noviembre de 1991.

Sobre esta relación, hemos indicado que: genera brechas importantes entre funcionarios que realizan labores similares, tiende a generar problemas en la contratación de funcionarios nuevos, se sobre estimula la antigüedad lo cual debilita la posibilidad de que se incentiven en mayor medida la productividad y el buen desempeño y hace menos administrable más rígido el sistema salarial.

(...)

Con respecto a la justificación de aumentar la anualidad de 3% al 5,5%, esto con el fin de equiparar la situación de todos los funcionarios y funcionarias de esta Universidad con los 70 profesionales de la Facultad de Odontología que se vieron beneficiados por un fallo judicial al derecho del reconocimiento del 5,5% por Antigüedad Médica, mediante la sentencia 2007-000760 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, consideramos oportuno señalar en principio que este tipo de disposiciones generales dadas por ley afectan la manera en que la Institución direcciona los esfuerzos de su recurso humano y no parecen estar directamente relacionados con la protección de una garantía constitucional (...).

5. La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante diferentes informes, ha reiterado la necesidad de que la Universidad de Costa Rica reflexione acerca del sistema salarial existente, con el fin de armonizar y equilibrar la metodología de cálculo y bases de asignación de los diferentes rubros e incentivos que componen el salario final de los funcionarios universitarios (OCU-R-107-2013, del 17 de setiembre de 2013 y OCU-R-222-2014, del 16 de diciembre de 2014).
6. En la sesión N.º 5827, artículo 2, del 12 de agosto de 2014, el Dr. Henning Jensen Pennington, rector, presentó al plenario del Consejo Universitario un análisis de las proyecciones presupuestarias y salarios de la Institución, y en la segunda parte de la exposición el M.Sc. Juan Ricardo Jiménez, profesor de la Escuela de Economía y de Administración de Negocios, se refirió al impacto del FEES en las finanzas institucionales.
7. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5857, artículo 3, del 11 de noviembre de 2014, recibió a los señores Max Soto Jiménez, del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas; Rodrigo Arias López, de la Escuela de Matemática, y Pablo Sauma Fiatt, del Observatorio del Desarrollo, quienes presentaron un estudio actuarial de la Universidad de Costa Rica. En dicho estudio se puede concluir que el factor de mayor impacto para la desaceleración del gasto es que se retome la anualidad como parte de otras medidas complementarias que favorecerían las finanzas institucionales.
8. La Administración también ha estado preocupada por este tema y mediante Consejo de Rectoría ampliado, del 26 de noviembre de 2014, el Dr. Henning Jensen Pennington, rector, presentó el *Análisis de las finanzas de la Universidad de Costa Rica* y conformó una comisión especial para que analizara el sistema de administración de salarios, con el propósito de emitir recomendaciones de corto, mediano y largo plazo.
9. Entre los principales argumentos analizados por los miembros del Consejo Universitario, se pueden señalar los siguientes:
 - La Administración propuso en el 2009, junto con el Plan Presupuesto para el 2010, un aumento de la anualidad del 3% al 5,5%. Lo anterior, sin que haya mediado la negociación correspondiente por parte de la Administración y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), y tampoco un estudio técnico que fundamentara el aumento por antigüedad, según se desprende de la sesión N.º 5390.

Debido a la inquietud de que este aumento de anualidad sea un derecho adquirido para los trabajadores de la Universidad, los miembros, mediante oficio CU-671-2015, solicitaron a la Oficina Jurídica aclarar algunas inquietudes al respecto, la cual, mediante oficio OJ-875-2015, del 4 de agosto de 2015, indicó, entre otros puntos, lo siguiente:

(...) El porcentaje de incremento salarial anual en la Universidad de Costa Rica no puede ser inferior al tres por ciento establecido por la Convención Colectiva. El incremento salarial, estipulado en ese porcentaje, independientemente de cuál sea su causa objetiva o su razón de ser, constituye un derecho adquirido de buena fe por los trabajadores y, correlativamente, una obligación para la Universidad de Costa Rica como patrono. Mientras se encuentre vigente la Convención Colectiva, ese incremento deberá continuarse aplicando, año tras año. La disposición contenida en la Convención Colectiva obliga a ello.

(...)

No pueden ser cuestionados los derechos adquiridos por los trabajadores sobre su salario, incluyendo la totalidad de los aumentos ya percibidos durante todos los años en que hubieran estado laborando para la Institución. Es decir, en el evento de que la Universidad de Costa Rica acordara disminuir el aumento salarial anual del cinco y medio por ciento, tal decisión no podría tener efectos retroactivos. Los trabajadores conservarían todos

los aumentos que ya hubiesen percibido -no tendrían que devolver suma alguna- y continuarían recibiendo el salario -en el futuro- con la totalidad de los porcentajes acumulados, a los que llegaron a tener derecho hasta el momento en que la Institución no fijara un nuevo porcentaje.

Al establecerse un incremento salarial inferior al cinco y medio por ciento anual, tal decisión tendría efectos hacia el futuro, a partir del momento de su vigencia. A los trabajadores no se les estaría rebajando su salario. A los trabajadores se les continuaría aumentando anualmente su salario, pero conforme a un porcentaje distinto, establecido en la actualidad por la Convención Colectiva.

Concluye esa Oficina que el aumento salarial establecido por la Convención Colectiva no constituye un derecho adquirido, ni una situación jurídica consolidada de los trabajadores universitarios.

- En cuanto a la situación de quienes obtuvieron una sentencia declaratoria del derecho a percibir un incremento salarial anual del 5,5% sobre su salario base en aplicación de la *Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas*, es una situación jurídica consolidada. La situación de este grupo de profesores es de carácter excepcional y no se aplica a otros trabajadores universitarios. Tal situación no podría ser variada como consecuencia de una derogatoria o de una modificación a la citada ley de incentivos.
- Es importante mencionar que cuando el Consejo Universitario aprobó la modificación de la anualidad del 3% al 5,5%, uno de los miembros del Consejo Universitario señaló que se necesitaba tener una justificación clara para ver que una propuesta de este tipo no impacte exponencialmente el presupuesto de los próximos cinco años. Esta afirmación la hizo después de señalar que la Contraloría Universitaria había recomendado presentar un estudio técnico donde se defina cuál es el impacto, por lo menos en los próximos cinco años. Sin embargo, en el acta de la sesión citada, no consta ninguna referencia de algún estudio técnico que analizara la viabilidad y la sostenibilidad económica o financiera del mencionado incremento. Se hizo referencia tangencial, por alguno otro de los miembros, a una simulación a cuarenta años que había hecho la Oficina de Planificación Universitaria.
- Consideran los miembros del Consejo Universitario que cualquier decisión para incrementar la anualidad, debió estar sustentada en un estudio técnico acerca del impacto y sostenibilidad a corto, mediano y largo plazo.
- Para finalizar, es deber de los miembros del Consejo Universitario fiscalizar las finanzas universitarias, por lo que se deben tomar las medidas presupuestarias necesarias para que la relación masa salarial-partidas generales se mantenga en 80/20, lo cual puede variar si el gasto no se desacelera. Además, es necesario que los pluses salariales universitarios vayan de la mano con los méritos académicos, con el fin de motivar el desempeño individual de los funcionarios universitarios.

ACUERDA

1. Derogar el acuerdo de la sesión N.º 5390, artículo 1, punto 2, del 29 de setiembre de 2009, en cuanto al incremento por concepto de anualidad.
2. Aplicar el 3% por concepto de anualidad, tal y como está establecido en la *Convención Colectiva de Trabajo*, a partir del año 2016.”

EL DR. HENNING JENSEN agradece el trabajo de la magistra Giselle Quesada Céspedes, coordinadora de la Unidad de Estudios, quien asistió en la formulación del dictamen.

EL DR. JORGE MURILLO agradece al Dr. Henning Jensen por la presentación del dictamen. Solicita un receso.

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

A las diez horas y minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Sr. Federico Blanco, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo. ****

EL DR. JORGE MURILLO recuerda que están con la presentación de la propuesta que enviaron varios miembros del Consejo Universitario, incluido el señor rector.

Comenta que, en realidad, en otras ocasiones, han seguido algunas mecánicas para la discusión de las propuestas, sobre todo las que revisten un carácter trascendental para la Institución. La mecánica fue propuesta por él, y en la última se habló de algunas observaciones sobre la forma y después del fondo del asunto. Indica que, en este caso en particular, quiere, en primer lugar, agradecer la presentación de la propuesta y, luego, ver qué opina el Órgano Colegiado sobre el siguiente asunto que va a plantear.

Manifiesta que el asunto del fondo de la propuesta es que se derogue el acuerdo existente tomado por el Consejo Universitario en el 2009 y que se vuelva, otra vez, con la anualidad del 3% a partir de enero del 2016. Desde su punto de vista, tendrían el camino de entrar a discutir el fondo de la propuesta, pero, también, escuchó, por parte de algunos de los miembros y de muchas personas de la comunidad universitaria, el hecho de que un asunto de este tipo debería discutirse en otras instancias; en este caso específico, con el Síndeu, que ya solicitó audiencia para presentar sus argumentos en relación con la propuesta; además, evidentemente, están afuera los manifestantes, porque defienden su posición en relación con la solicitud de la disminución de la anualidad a partir del próximo año.

Dice que, en algunos momentos, de manera no formal; es decir, no en actas, escuchó el criterio de varios miembros de que es un asunto que compete al Síndeu y a la Administración. Hay una duda sobre las competencias de quién debe discutir, en primera instancia, un asunto relacionado con los salarios de las trabajadoras y los trabajadores de la Universidad; inclusive en algunos momentos, no sabe si lo dijo en el plenario, porque no logra escucharla bien cuando habla, pero la secretaria general del Síndeu dio declaraciones a la prensa de que es un asunto que compete al Síndeu y que a las instancias que les corresponden ver el tema son la Administración y el Síndeu. Esa es una línea de argumentación que escuchó; asimismo, en algunas instancias de la Universidad.

Señala que, si eso fuera así, de que la competencia primaria para discutir el asunto le compete al Síndeu y a la Administración, y si el Consejo Universitario, en general, tuviera esa línea de consenso, no ve de mucho sentido, en este momento, adentrarse en una discusión de fondo de la propuesta si existe un criterio que va en esa línea; es decir, que sea el Síndeu y la Administración los que se sienten a discutir y negociar una posible rebaja de la anualidad para los salarios de la Universidad de Costa Rica.

Indica que le gustaría, en primer lugar, antes de entrar a discutir el fondo de la propuesta, oír cuál es el criterio de los miembros; es decir, cuál es la opinión de las personas que firman esa propuesta y las que no; por eso le parece relevante que se debata en esa línea. Si se llegara a un consenso de que esa es una vía que no se ha explorado, tendrían que ver cómo la profundizan; de lo contrario, entrarían en la discusión de la propuesta.

Reitera que quiere oír, de manera formal, el criterio de miembros, porque algunos se lo expresaron fuera de la sesión. Seguidamente, somete a discusión el dictamen, y la recomendación del Dr. Murillo.

EL M.Sc. DANIEL BRICEÑO menciona que le parece acertada la propuesta, ya que les permite llevar el tema a un ámbito de competencia como la Administración lo ha señalado en varias declaraciones, al igual que el Sindicato, que considera ese espacio para dialogar ampliamente.

Cree que en esos espacios la Administración puede mostrar los diferentes estudios que tiene a su haber. Igualmente, el Sindicato puede presentar su posición en relación con esos diferentes estudios, y, eventualmente, llegar a un consenso antes de que el plenario se aboque a una eventual y profunda discusión.

Le parece razonable la propuesta, y está en la línea de apoyar ese primer intento de acercamiento entre la Administración y el Sindicato. Eventualmente, la discusión se puede abrir a otros sectores, porque, aunque son las instancias oficiales de negociación, existen otras personas que pueden opinar; por ejemplo, los interinos, etc.

EL SR. CARLOS PICADO manifiesta que, por la importancia que tiene el tema, se deben buscar los espacios y mecanismos necesarios de negociación para que se resuelva de la mejor forma, de forma universitaria. Sabe que existen diferentes criterios no solamente en este plenario, sino en la comunidad universitaria. Habrá personas que opinan que sí es importante tomar decisiones con respecto al tema; otras, no es que no creen que es importante tomarlas, sino que desean conocer más, sobre todo acerca de los aspectos que tienen que ver no solamente con la toma de decisión de un punto tan específico como es la anualidad, sino con otros temas importantes para la Institución, y en términos generales sobre las finanzas universitarias.

Concreta de que es muy pertinente, apropiada y conveniente para la Universidad de Costa Rica la propuesta que el Dr. Jorge Murillo hace, por lo que le parece relevante que el caso pueda ser negociado entre la Administración y el Sindicato, como corresponde; es decir, que se sienten, conversen, discutan y analicen la situación y que ese espacio de negociación y conversación sea primero, antes de que el Órgano Colegiado tome las decisiones respectivas.

Dice que, en primera instancia, es al Sindicato y a la Administración a los que les corresponde discutir sobre esto, pero espera que existan las oportunidades abiertas y amplias para realizar foros, para que las personas se sientan involucradas y puedan escuchar, inclusive posiciones y criterios. Que sean actividades muy participativas con diferentes criterios y puntos de vista no solamente de la parte financiera y legal, sino que, también, contemplen a las personas como un actor importante en toda la temática; es decir, que se vea la parte humana en la toma de decisiones.

Cree que existen muchas posibilidades de que la Institución pueda discutir de manera amplia y no solamente que se consideren un criterio y una posición porque, inclusive, hay posiciones del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, Instituto de Investigaciones en Ciencias Sociales, del Sindicato, de la Rectoría o el Consejo Universitario. De manera que esos foros permitan la participación de muchas personas y unidades académicas, para que den su punto de vista con respecto al tema.

Se suma a la propuesta que hace el Dr. Jorge Murillo, pues es sana para que se pueda resolver de forma universitaria.

LA DRA. YAMILETH ANGULO afirma que si leen el dictamen, que se firmó, las primeras reflexiones de la Comisión fueron dirigidas, justamente, a un procedimiento que, según su criterio, no fue apropiado en el Consejo Universitario. Si leen el acta y la situación que ocurrió en el 2009, había falta de información para que tomaran esa decisión. Está segura de que no debió haber sido el Consejo Universitario el que apoyara la decisión, sino, tal y como está establecido, y lo pusieron en el artículo 54 del Código de Trabajo, pero no se dio de esa manera.

Puntualiza que, en una sesión extraordinaria, el punto único fue el Plan Presupuesto del 2010, y se presentó como una solicitud para que los aumentos de un 20% de algunos rubros fueron justificados, y ahí fue donde se justificó el aumento; es decir, que la Administración había tomado esa decisión, y lo justifica. En el acta las intervenciones de los miembros de ese momento; por ejemplo, el Lic. Héctor Monestel se opuso porque, precisamente, el procedimiento no había sido adecuado; otros compañeros indicaron que les faltaba información para tomar esa decisión; al final, decidieron redactar un segundo acuerdo que no estaba relacionado ni siquiera con el punto de agenda, porque va más allá del presupuesto del 2010.

Agrega que ya no podrían analizar esa decisión, pues todos cometen errores, y en aquel momento se tomó una decisión que bien claro está, y el Sindicato también lo dijo, no le competía al Órgano. El problema radica en que los acuerdos del Consejo Universitario solo pueden ser modificados o derogados por el propio Consejo Universitario, y por eso se trae al plenario. Si no hubiera sido por aquella decisión, en aquel momento, de ese acuerdo, no estarían hablando del tema, sino la Administración y el Sindicato, no el Consejo Universitario, porque no era de su competencia; sin embargo, en este momento, es competencia del Órgano porque ya existe un acuerdo que no se puede modificar.

Menciona que está totalmente de acuerdo con que el tema sea discutido entre la Administración y el Sindicato, pero le preocupa que, mientras que el acuerdo esté vigente, cómo van a negociar si no tienen la posibilidad de modificar ni la Administración ni el Sindicato ningún acuerdo del Consejo Universitario. Estarían entrando en un proceso que, igual, llegaría al plenario.

Piensa que están en una situación difícil, porque si es que afectan, quienes tenían que tomar esas decisiones eran la Administración y el Sindicato; lo malo es que existe un acuerdo, por eso la propuesta de acuerdo que presentaron primero es la derogación o la modificación: de alguna manera, solo el Consejo Universitario puede modificarlo. El que el Consejo siga metiéndose en ese círculo, sería como seguir viciando el procedimiento, que no está bien para la Institución, pues el Código de Trabajo establece que es entre la Administración y el Sindicato.

Ve con buenos ojos la propuesta de que esas instancias negocien, pero insiste en que su preocupación es el procedimiento por seguir, porque los compañeros están hablando de foros de discusión en la Universidad; entonces, qué van a hacer con el dictamen que fue puesto en el plenario, con la propuesta de la Administración para tomar medidas al respecto. Con todo esto, si se abren foros de discusión, que pueden llevar tres o cuatro años, podrían estar en una situación que luego lamentarían, como no haber tomado una decisión a tiempo sobre las finanzas universitarias.

Repite que el procedimiento de la propuesta que el Dr. Jorge Murillo presenta es lo que no le queda claro, y no el hecho de que ellos lo valoren; inclusive, el Dr. Henning Jensen manifestó que está muy anuente a negociar con el Sindicato. Si ya están hablando de dejar esto por mucho tiempo, para que se abran foros en la Universidad, estarían refiriéndose a otra situación.

EL SR. FEDERICO BLANCO se refiere a la propuesta; le parece sano que la discusión se dé, en primera instancia, entre la Administración y el Sindicato, como se prevé para lo que es negociación salarial. Comparte la preocupación que expresa la Dra. Yamileth Angulo de los efectos que pueda traer, debido a que, al final de cuentas, es un acuerdo del Consejo Universitario que se tiene que modificar.

Sugiere que cualquier acuerdo que se tome en el sentido que manifiesta el Dr. Jorge Murillo explicita que el Consejo Universitario se compromete a ratificar cualquier acuerdo que emane de la negociación de la Administración con el Sindicato, asegurándoles a ambas partes de que si llegan a un acuerdo, el Consejo Universitario acuerpará dicha decisión.

LA M.Sc. MARLEN VARGAS señala que se debe poner un plazo, porque no puede quedar indefinido; quizás un mes o dos meses, como en los acuerdos (hasta tal fecha), que se haya dado la negociación y que se comprometan a aceptarla; de lo contrario, sería algo indefinido, que podrían durar cinco años; se van ellos como miembros, vienen otros compañeros, y todo seguiría igual.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA manifiesta que no quiere analizar en profundidad lo que fue el acuerdo, porque cree que el dictamen es bastante claro. En estos días, tuvo la oportunidad de conversar con algunos amigos que poseen conocimientos en estos aspectos, y tener así más elementos de juicio; le

decían que el acuerdo que se tomó en ese momento no era competencia del Consejo Universitario; también, que si en ese tiempo el Consejo Universitario hubiera tomado un acuerdo en la dirección de disminuir la anualidad por alguna situación especial, sería totalmente recurrible por el Sindicato; aunque en este momento la Administración no lo hizo, podría recurrirlo.

Dice que no es abogado, pero es un asunto de competencias. Independientemente del acuerdo, de las competencias y saliéndose del ámbito político, cree que tienen que tomar decisiones sobre aspectos importantes en relación con este tema.

Personalmente, está convencido de que quizás esta será la decisión más importante que tiene que tomar en su paso por el Consejo Universitario, porque de esta decisión va a depender mucho el futuro de la Institución. No quiere perpetuar el error o las inconsistencias que se dieron en aquel momento; por lo tanto, está totalmente de acuerdo con que el tema se traslade a la Administración para que entre en un proceso de negociación con el Sindicato, y tratar de corregir la situación.

Le preocupa que, si no se llega a tomar una decisión, que siga el asunto en escalada y llegar a que este asunto se salga de la Universidad, con todo el daño que provocaría. Repite que está totalmente de acuerdo, y ya se había conversado. Si se toma ese acuerdo, en consecuencia, el segundo acuerdo que están agregando quedaría por fuera.

EL ING. JOSÉ FRANCISCO AGUILAR agradece al Dr. Jorge Murillo por encauzar la discusión en estos puntos, que son claros, pues refrenda cómo se debe de actuar, en el sentido de que es la Administración y el Sindicato, a los que les corresponde dialogar no solo en el marco de la Convención Colectiva, sino en la discusión del ámbito salarial.

Puntualiza que es ahí donde marca aspectos muy claros dentro de los procedimientos que se poseen, donde el Órgano Colegiado tiene una participación que no le corresponde en esos puntos. El acuerdo dos dice: aplicar el 3% del concepto de anualidad tal y como está establecido en la *Convención Colectiva*; es un tema que estaría entrando en un proceso de ver lo que está vigente, pero lo que es vigente es lo que está ahí, y no en el marco que se dio en el 2009, dentro de un gasto anual que se aplica a todos los universitarios como es la anualidad.

Expresa, como lo meditaron en su momento algunos miembros, que es un asunto de perpetuidad y de aplicación de anualidades, que entra en un marco que va más allá de un plan anual y que se quedó impregnado en un acuerdo dos; de ahí la motivación del primer acuerdo, con el fin de subsanar la decisión procedimental, que es lo que corresponde hacer en este momento como Órgano Colegiado y miembros del Consejo Universitario.

Aprovecha para señalar que el factor tiempo en el proceso de toma de decisiones es muy importante. Recuerda que cuando ingresó al Consejo, en el 2013 junto con algunos miembros, los primeros temas que analizaron fueron la estructura salarial, la Convención Colectiva, y recibieron una gran cantidad de información. En su momento, y quedó en actas, en una sesión que se desarrolló en la Facultad de Medicina, la Contraloría Universitaria efectuó una presentación del tema, y él hizo una consulta, dados los escenarios que se estaban proyectando, de cuánto tiempo tenían para tomar de decisión, porque los escenarios eran relevantes. Recogió las preocupaciones de todos y cada uno en aquel momento, y las preguntas iban orientadas a cuál era el siguiente paso para subsanar ese asunto, la respuesta que dio el director de la Oficina de Contraloría fue de dos años para la decisión.

Indica que hoy existe un dictamen que articula parte de ese proceso de revisión y de lo que el Órgano Colegiado debe hacer, que es ir acompañando esas políticas sanas universitarias y que no se desligan de una estructura sana financiera de la Universidad, que ciertamente, trae consigo inquietudes en la comunidad universitaria.

Aboga, como lo indican el señor Carlos Picado y el M.Sc. Daniel Briceño, por la importancia de la buena comunicación que la Administración ha hecho, pero no se deben escatimar esos esfuerzos, salvaguardando el tema del tiempo, pues puede ser un cobro muy alto y podría dilatar mucho la decisión.

EL DR. JORGE MURILLO le cede la palabra al Dr. William Brenes.

EL DR. WILLIAM BRENES comenta que es un momento difícil, pero que no implica que vayan a tratar de evadir responsabilidades en un tema universitario de tanta importancia.

Informa que la Federación de Colegios Profesionales, en la última reunión que hubo de Asamblea, acordaron no inmiscuirse en esos asuntos; sin embargo, ha recibido varias notas de algunos otros colegios profesionales, como el Colegio de Cirujanos y Dentistas, en la que le dicen que abogue, en todo momento, para que las finanzas de la Universidad de Costa Rica se mantengan de la mejor manera; asimismo, ha recibido cartas de muchos miembros de la Federación que, a la vez son trabajadores universitarios, con distintas posiciones; para su persona es difícil una situación de ese tipo.

Cree que la propuesta del Dr. Jorge Murillo es muy razonable en este momento que están viviendo, ya que el primer aspecto es fomentar la participación en la discusión en un tema de tanta relevancia, porque la Administración y las instancias que representan el movimiento de los trabajadores, en la medida de sus posibilidades, se pongan de acuerdo en un tema de tanta importancia.

Indica que en la sesión anterior conversó con algunas personas que estaban afuera y les dijo: “Miren, la posición nuestra es buscar espacios de discusión y buscar procesos de concertación”; ha visto en otras instancias del Estado negociaciones que se han dado y los trabajadores han cedido; por ejemplo, el caso de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Banco Nacional y otros, que pueden ayudar a buscar luces sobre el tema.

Entiende que el acuerdo en discusión fue definido por el Consejo Universitario y será el Consejo el que tendrá que tomar las medidas al respecto. No quiere entrar en el fondo de la discusión, sino apoyar la propuesta que les hizo el Dr. Murillo, de buscar los espacios de discusión entre la Administración y el Síndeu.

LA DRA. RITA MEOÑO expresa que la propuesta del Dr. Jorge Murillo les convendría como Institución, ya que es ponderada, responsable, aunque tienen que afinar algunos detalles de las preocupaciones que tiene la Dra. Yamileth Angulo y que podrían tener en cuanto al procedimiento de cómo trabajar el dictamen.

Estima importante que la discusión baje a las instancias del Síndeu y la Administración, y que discutan ampliamente. Dice que revisó cuando se presentó el segundo estudio actuarial, y en este se señala que hay otros escenarios posibles, y sería bien visto por la Institución que esas dos partes puedan ver esos escenarios, para que les lleve a una situación de sostenibilidad, más allá de la que se está proponiendo. Piensa que hay capacidad para que se elabore, pero tendrían que ver cómo ese acuerdo entre la Administración y el Síndeu pueda subir al Consejo para que lo conozcan y pueda modificarse, si fuera el caso.

Indica otro elemento que deben tomar en cuenta cuando definan la redacción del acuerdo; este es el posible escenario en que no exista acuerdo entre la Administración y el Síndeu; en ese caso, tendrían otra coyuntura y sería que ese no acuerdo suba al Consejo Universitario y como Órgano Colegiado tendrían que ver el tratamiento que se le va a brindar.

EL DR. HENNING JENSEN indica que el abrir espacios de discusión es deseable y está, en todo sentido, acorde con la naturaleza de la Institución y el espíritu que también la anima.

Reitera que, tanto la Administración como el Síndeu, han abogado en los últimos días, de una manera clara e intensa, ya que ese es un tema que les compete a esas dos partes; incluso en *La Nación* retomaron una expresión que, en estos días, el Síndeu ha usado al decir que es el titular de la Convención Colectiva; efectivamente, considera que así es.

Recuerda que el Consejo Universitario, en el año 2009, al tomar el acuerdo, y así, en ese momento, fue señalado, también aplicó un procedimiento que no fue aceptado por la misma representación del sector administrativo, ni tampoco por el Síndeu, pero sí con respecto al aumento; es decir, del resultado de ese procedimiento, pero en eso pueden ver una actitud que correspondía a la oportunidad que en ese momento se daba.

Reitera que es un asunto que les corresponde a la Administración y al Síndeu. Cree que el Consejo tiene un consenso de trasladar el tema a esas dos partes; sin embargo, no están siendo consecuentes con ese reconocimiento y del hecho de que, en aquel momento del año 2009, se aplicó un procedimiento erróneo; incluso, no solo porque el Consejo haya tomado la decisión, sino porque el procedimiento de la propuesta ha sido el adecuado, y así lo ha dicho la Oficina Jurídica, ya que señala que fue irregular y señala aspectos como; que el tema no estaba en agenda, porque se votó sin estar en agenda y luego se votó dentro de la aprobación del presupuesto del 2010, que tiene la vigencia de un año.

Considera que deben asumir consecuentemente las limitaciones del acuerdo y trasladar todo sin limitaciones, sin condiciones, al Síndeu y a la Administración. Si no derogan el acuerdo del 2009, no estarían siendo consecuentes, sino que estarían reteniendo la condición que excluyó a la Administración y al Síndeu de la titularidad de la negociación de ese punto.

Concuerda en tomar un acuerdo que lleve a la Administración, al Síndeu y a otros actores a participar de un proceso de discusión sobre esos temas, pero si se hace sin la derogación del acuerdo; por decirlo en términos populares, “la cancha está marcada” y ese podría ser uno de los factores que no facilite la negociación, porque el Síndeu puede decir: “No tengo nada que negociar, el acuerdo del Consejo Universitario está vigente”; asimismo, podría decir la Administración: “Yo no tengo nada que negociar, la Convención Colectiva dice cuál es la anualidad que rige”, de esa manera estarían en una situación de que ambas partes estarían limitadas por un acuerdo, ya sea del Consejo Universitario o de la Convención Colectiva.

Por otro lado, hace ver la consecuencia legal inmediata para el Síndeu de la convocatoria a una negociación, y es que hablar o negociar sobre un tema de la Convención Colectiva la denuncia, legalmente la denuncia, y, personalmente, no pretende denunciar la Convención Colectiva. Sobre el tema ha hablado con el Síndeu en semanas anteriores y les ha manifestado que deben conversar sobre algunos asuntos de la Convención Colectiva. El Síndeu le dijo ni siquiera pueden conversar, porque con solo que envíe una carta la está denunciando.

Cree que eso tampoco es conveniente. Lo mejor es que haya un acuerdo que invite como algo vinculante la realización de un proceso de diálogo entre la Administración y el Síndeu, porque de negociación es complejo, difícil o delicado por la implicación que tendría con respecto a la denuncia de la Convención Colectiva. Propone que, además de esa exhortación al diálogo, termine con un acuerdo entre las partes, incluyendo a otros actores, pero que al mismo tiempo se respete la Convención Colectiva, y para respetarla lo mejor que pueden hacer es derogar el acuerdo mencionado y dejar la cancha abierta al Síndeu y a la Administración.

LA SRTA. MADELINE SOTO da los buenos días; comenta que desea darle el apoyo a la propuesta del Dr. Jorge Murillo; le parece muy acertada, pero lamenta que no tuvieron la luz de ver propuestas desde el inicio, eso ha atrasado la discusión, pero lo importante es que en el momento adecuado surgió una propuesta coherente para dar la discusión y que está involucrando a todas las partes, siempre, por la condición histórica, pasando por el Consejo.

EL M.Sc. DANIEL BRICEÑO considera que la propuesta del director es clara en el sentido de no ver el fondo; por ese motivo, no sería conveniente anular el acuerdo tomado en el Consejo Universitario en relación con la anualidad.

Por otro lado, le parece que podría utilizar el argumento contrario al que ha expresado el señor rector, cuando dice que si anulan el acuerdo, y como está actualmente redactada la propuesta, prácticamente cierra la cancha a la negociación.

Cree que el acuerdo es un instrumento y es complicado, en este momento, hablar sobre si fue mal tomado o no, si hubo instrumentos previos que tuvieran conocimiento los miembros del Consejo Universitario para tomar esa decisión de acuerdo con evolución de la anualidad, y recuerda que el Dr. Jensen pertenecía a la Administración en el momento en que se tomó el acuerdo.

Supone que la Administración debió haber ordenado algún tipo de estudio que le permitiera procesar esa información y saber si iba a evolucionar, en tal o cual sentido. Expresa que se siente incómodo con la evaluación; si ese acuerdo fue bien o mal tomado, se tomó y tiene una vigencia legal de casi 5 años. Para anularlo, le parece que deben contar con la información técnica, a fin de evitar su impugnación legal, pero siempre deben estar bien seguros con la información.

Le preocupa que eventualmente se impugne. Recuerda que tienen un beneficio, el cual circunscribe a un tema de Ministerio de Trabajo; indudablemente, habrá fuerzas donde cuestionen la manera en la cual, unilateralmente, deciden bajar la anualidad si se toma ese acuerdo, porque ese acuerdo, cuando se elimina, se coloca la situación en la otra cancha; es decir, la Administración, de acuerdo con lo que está en la Convención Colectiva, un 3%, lo que aplica es ese porcentaje; es decir, el Consejo Universitario no debería empezar a discutir el fondo, sino dar espacio para la discusión, sin necesidad de tocar el acuerdo. Cuando se den las condiciones, si eventualmente no se llega a un acuerdo, lo tendrán que ver como Consejo Universitario; en ese momento, se procesará toda la información y tendrán que llamar a quienes corresponda para aclararla y estar seguros técnicamente.

Reitera que la discusión de que si se deroga o no el acuerdo no debería entrar a discusión; en ese momento en la forma como el Dr. Jorge Murillo lo ha planteado, le parece que es muy acertada.

EL DR. HENNING JENSEN señala que dijo lo mismo que el M.Sc. Daniel Briceño, que una parte podría argumentar exactamente lo mismo que la otra, y lo que llegaría a constituir una piedra en el zapato para cualquiera de las dos partes y una situación de ventaja para una y otra opción.

Pregunta por qué no dejar el asunto en manos de las instancias competentes, que tendrían que recurrir a la fuerza argumentativa, a las medidas de presión, y, en ese proceso de diálogo, el Síndeu puede seguir con las mismas presiones que en ese momento y tendría esos recursos, pero estarán ambos con la cancha libre, sin tener en el trasfondo un acuerdo del Consejo Universitario, que ya es aceptado prácticamente por todos de que no debió de ser tomado por esa instancia. Insiste en que se abra la cancha para la negociación, derogando un acuerdo que cree que tienen un consenso grande de que es problemático.

EL DR. JORGE MURILLO comenta que parece que existe un consenso general de todos los miembros de trasladarse a las instancias más competentes, que son el Síndeu y la Administración. Sin

embargo, que existe una diferencia en relación con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario. Estima que no vale la pena discutir si fue bien o mal tomado, si fue con las competencias o no, porque el acuerdo existe, se aplica y ha creado una situación salarial diferente, durante los 6 años, a los funcionarios y funcionarias de la Universidad de Costa Rica, por eso no pueden desconocer el acuerdo.

Enfatiza que no pueden desconocer como Consejo Universitario que los acuerdos que toma el Órgano, bien o mal, son de acatamiento obligatorio para la Institución; es decir, que hay un principio que se defiende, menos ellos como Órgano Colegiado.

Indica que si trasladan la negociación, la discusión, el diálogo —como quieren llamarlo—, para que no haya efectos legales sobre la Convención Colectiva, al Síndeu y a la Administración, tienen un asunto que se les sobreviene, la anualidad, es qué pasa con el acuerdo que el Consejo tomó; evidentemente, existen dos caminos, pueden decir que el acuerdo se deroga, pero lo único que rige es la Convención Colectiva y la anualidad volvería automáticamente al 3%; es el escenario lógico, porque no tendría la Administración otro medio para decidir cuánto es el porcentaje de la anualidad; la Oficina Jurídica lo ha dicho claramente, y es lo que establece la Convención Colectiva. Esa negociación dejaría al Síndeu amarrado de manos, porque la Administración podría decirle: “Si quiere usted negociar, negocie, pero de todas formas, si no hay negociación, el acuerdo está derogado, y se paga el 3%”.

Expresa que ve el tema complicado, pero quiere encontrar una solución que les permita el traslado de ese asunto a las instancias competentes, pero en circunstancias que sean adecuadas para las partes. No obstante, tienen, por otro lado, un dictamen que se ha presentado, y al inicio les dijo a los miembros que expresaran su criterio antes de entrar a la discusión del fondo del dictamen sobre si el asunto debería ser trasladado, y todo apunta a que sí.

Comenta que se tomó la molestia de presentar una propuesta, en forma de moción, sobre el asunto, porque si hay un consenso se puede trabajar sobre ese consenso primero, y es un documento base de trabajo. Le parece que van a ir en esa línea.

Indica que si quieren hacer un traslado, deberían tener alguna base, y le pueden dar sus opiniones, pero cree que como director tiene la obligación de presentarles una propuesta, y si no les sirve, él no tiene ningún problema.

Seguidamente, expone propuesta, que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

- 1.- En sesión N.º 5921, del 25 de agosto de 2015, el Dr. Henning Jensen Pennington, la Dra. Yamileth Angulo Ugalde, el M.Sc. Eliécer Ureña Prado, la M.Sc. Marlen Vargas Gutiérrez, el Ing. José Francisco Aguilar Pereira y la M.Sc. Saray Córdoba González, presentaron al plenario del Consejo Universitario una propuesta para modificar el porcentaje de anualidad que se pagaría a los funcionarios y a las funcionarias de la Universidad de Costa Rica, a partir de enero del 2016.
- 2.- En esa misma sesión, se presentaron tres mociones de orden por parte de algunos miembros del Consejo Universitario tendientes a eliminar, sustituir o modificar el punto de agenda en que se trataría la propuesta anterior. No obstante, ninguna de las mociones alcanzó los votos necesarios y, por tanto, se mantuvo el punto en la agenda.
- 3.- En la sesión N.º 5923, del 27 de agosto, se presentó una moción para retirar de la agenda del plenario del Consejo Universitario la propuesta PM-DIC-15-006, la cual tampoco obtuvo los votos necesarios. En esta sesión, también se conoció una solicitud del Síndeu en el sentido de que se les concediera audiencia para referirse a esta propuesta de disminución del porcentaje de anualidad, audiencia que fue aprobada en virtud de una moción presentada por la señorita Madeline Soto Paniagua, representante estudiantil ante el Consejo Universitario.

- 4.- En la Dirección del Consejo Universitario se recibieron los siguientes oficios: SINDEU SG-001-2015, del 21 de agosto de 2015; SG-SINDEU-04-08-15, del 23 de agosto de 2015; JDC-SINDEU-54-15, del 24 de agosto del 2015; SINDEU-SSP-005-2015, del 24 de agosto del 2015; JDC-SINDEU-56-2015, del 25 de agosto del 2015, procedentes del Síndeu y sus seccionales regionales en los que se solicitaba que se retirara el punto de agenda y además se expresaba el desacuerdo de disminuir el porcentaje de anualidad.
- 5.- La Asociación Sindical de Profesores y Funcionarios Universitarios (ASPROFU) solicitó que el tema de la anualidad no sea discutido en el seno del Consejo Universitario, hasta que la Administración de la Universidad lo analizara con el Síndeu (oficio ASPROFU 75-2015, del 25 de agosto de 2015).
- 6.- A la Dirección del Consejo Universitario han llegado, también, cartas de miembros de la comunidad universitaria, en las que manifiestan sea su acuerdo o desacuerdo con la posible disminución del porcentaje de anualidad (cartas del 30 de julio, del 24 de agosto y del 25 de agosto, todos del 2015).

PROPUESTA DE ACUERDO

La Dirección del Consejo Universitario propone al plenario del Consejo Universitario el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5390, artículo 1, inciso 2, del 29 de setiembre de 2009, cuando analizó y aprobó el *Plan Anual Operativo y el Presupuesto por Programas y Actividades para el año 2010*, **acordó**:

2.- Aumentar el tres por ciento de incremento salarial anual establecido por la Convención Colectiva de Trabajo para todos los trabajadores universitarios, docentes y administrativos, en un dos y medio por ciento adicional, para completar un total de incremento anual del cinco y medio por ciento. Es entendido que este aumento del incremento salarial anual queda comprendido y absorbido en el cinco y medio por ciento anual dispuesto por la Ley de incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas del que ya disfrutaban algunos servidores universitarios, quienes, en consecuencia, no disfrutarán de ningún beneficio salarial adicional, por este concepto.

El cinco y medio por ciento de incremento salarial anual será pagado en la forma y en las oportunidades señaladas por el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, y será reconocido por la Universidad de Costa Rica a partir del 1.º de enero del 2010 (acuerdo de la sesión 5390, artículo 1, punto 2, del 29 de setiembre de 2009).

En la misma sesión, algunos miembros del Consejo Universitario expresaron su preocupación por el procedimiento utilizado para incrementar el porcentaje de anualidad establecido en la *Convención Colectiva*, especialmente por el hecho de que no se había participado al Síndeu de esta decisión.
2. La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante diferentes informes, ha reiterado la necesidad de que la Universidad de Costa Rica reflexione acerca del sistema salarial existente, con el fin de armonizar y equilibrar la metodología de cálculo y bases de asignación de los diferentes rubros e incentivos que componen el salario final de los funcionarios universitarios (OCU-R-107-2013, del 17 de setiembre de 2013 y OCU-R-222-2014, del 16 de diciembre de 2014).
3. En los últimos años el Consejo Universitario, preocupado por las finanzas institucionales, se ha dado a la tarea de revisar y analizar la estructura salarial universitaria, tal y como se puede leer en las actas de las sesiones N.º 5768, artículo 1, del 30 de octubre de 2013; N.º 5802, artículo 7, del 10 de abril de 2014; N.º 5803, artículo 7, del 15 de abril de 2014; N.º 5827, artículo 2, del 12 de agosto de 2014, y N.º 5857, artículo 3, del 11 de noviembre de 2014.
4. En la sesión N.º 5827, artículo 2, del 12 de agosto de 2014, el Dr. Henning Jensen Pennington, rector, presentó al plenario del Consejo Universitario un análisis de las proyecciones presupuestarias y salarios de la Institución, y en la segunda parte de la exposición el M.Sc. Juan Ricardo Jiménez, profesor de las Escuelas de Economía y de Administración de Negocios, se refirió al impacto del FEES en las finanzas institucionales.
5. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5857, artículo 3, del 11 de noviembre de 2014, recibió a los señores Max Soto Jiménez, del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas; Rodrigo Arias López, de la Escuela de Matemática, y Pablo Sauma Fiatt, del Observatorio del Desarrollo, quienes presentaron los resultados de un estudio actuarial de la Universidad de Costa Rica. En dicho estudio concluyeron que el factor de mayor impacto para la desaceleración del gasto es que se revise la anualidad, como parte de otras medidas complementarias que favorecerían las finanzas institucionales.

6. La Oficina Jurídica, en oficio OJ-875-2015, del 4 de agosto de 2015, indicó, entre otros puntos, lo siguiente:

(...) El porcentaje de incremento salarial anual en la Universidad de Costa Rica no puede ser inferior al tres por ciento establecido por la Convención Colectiva. El incremento salarial, estipulado en ese porcentaje, independientemente de cuál sea su causa objetiva o su razón de ser, constituye un derecho adquirido de buena fe por los trabajadores y, correlativamente, una obligación para la Universidad de Costa Rica como patrono. Mientras se encuentre vigente la Convención Colectiva, ese incremento deberá continuarse aplicando, año tras año. La disposición contenida en la Convención Colectiva obliga a ello.

(...)

No pueden ser cuestionados los derechos adquiridos por los trabajadores sobre su salario, incluyendo la totalidad de los aumentos ya percibidos durante todos los años en que hubieran estado laborando para la Institución. Es decir, en el evento de que la Universidad de Costa Rica acordara disminuir el aumento salarial anual del cinco y medio por ciento, tal decisión no podría tener efectos retroactivos. Los trabajadores conservarían todos los aumentos que ya hubiesen percibido -no tendrían que devolver suma alguna- y continuarían recibiendo el salario -en el futuro- con la totalidad de los porcentajes acumulados, a los que llegaron a tener derecho hasta el momento en que la Institución no fijara un nuevo porcentaje.

Al establecerse un incremento salarial inferior al cinco y medio por ciento anual, tal decisión tendría efectos hacia el futuro, a partir del momento de su vigencia. A los trabajadores no se les estaría rebajando su salario. A los trabajadores se les continuaría aumentando anualmente su salario, pero conforme a un porcentaje distinto, establecido en la actualidad por la Convención Colectiva.

Concluye esa Oficina que el aumento salarial establecido por la Convención Colectiva no constituye un derecho adquirido, ni una situación jurídica consolidada de los trabajadores universitarios.

7. La actual Convención Colectiva de Trabajo, con respecto a la anualidad establece:

ARTÍCULO 11. PAGO DE ANUALIDADES

Conforme a las prácticas ya establecidas por la Universidad, se pagará el 3 % por concepto de anualidad. La Universidad se compromete a pagar en el salario de enero de cada año la mitad del monto equivalente al porcentaje de anualidad para todos los trabajadores. La otra mitad se pagará cuando el trabajador cumpla el derecho (...) (el subrayado no es del original).

8. El Dr. Henning Jensen Pennington, rector, ha manifestado sobre este tema que (...) *ese asunto que es un tema estrictamente laboral y del ámbito de competencia del sindicato y de la administración, pasó a una instancia que no puede resolver sobre asuntos salariales y que no es tampoco una instancia de negociación. Por esa razón el acuerdo debe ser derogado, para regresar la discusión a su ámbito de competencia (...).*
9. La Secretaria General del Síndeu, Rosemary Gómez Ulate indicó, en un medio de comunicación que (...) *lo más recomendable es que patrono y sindicato se sienten a ver alternativas, que se sienten a ver medidas de contención del gasto. Queremos que el Consejo traslade a los Órganos competentes, como la Administración y el Sindicato, las decisiones que tengan que ver con la convención colectiva (...)*

ACUERDA

1. Trasladar a la Administración y al Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (Síndeu), la negociación sobre el porcentaje de anualidad que devengarían los funcionarios y las funcionarias de la Universidad de Costa Rica, a partir de enero del 2016. Para ello, ambas partes tendrán un plazo que vencerá el 30 de setiembre de 2015, fecha en la cual deberán informar a este Órgano Colegiado sobre los resultados de la negociación.

En caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo satisfactorio, el Consejo Universitario deberá derogar el acuerdo tomado en la sesión N.º 5390, artículo 1, inciso 2, del 29 de setiembre de 2009, para que rija el porcentaje de anualidad acordado por la Administración y el Síndeu.

Si no se llega a un acuerdo satisfactorio, le corresponderá al Consejo Universitario decidir al respecto.

2. Suspender el análisis, discusión y votación de la propuesta PM-DIC-15-006, hasta tanto no se conozca el resultado de la negociación entre la administración y el Síndeu, solicitada en el acuerdo anterior.”

EL DR. JORGE MURILLO explica que, si hay negociación, el Consejo Universitario se compromete tácitamente a derogar el acuerdo y que se aplique; si no hay negociación, el Consejo entrará a la discusión.

Comenta que es el camino que ha tratado de vislumbrar, y es una propuesta, pero si el plenario considera que no funciona, tendrían que pensar en otras opciones. Personalmente, opina que derogar el acuerdo o no trae las consecuencias ya apuntadas, y ese camino lo que les dice es que lo trasladen, pero con la perspectiva de que si la Administración llega a un acuerdo con el Síndeu en la fecha que se considera, el Consejo Universitario se compromete y deroga el acuerdo anterior; sino, proceden análogamente como se ha hecho con los aumentos salariales, en el sentido de que cuando hay un aumento salarial el Síndeu y la Administración se sientan a negociar, y si no llegan a la negociación, le corresponde al Órgano Colegiado decidir cuál va a ser el aumento salarial.

Menciona que no ve, en términos legales, cuál sería la gran diferencia en el procedimiento, pero que el plenario le diga qué les parece para buscar otras vías.

EL DR. HENNING JENSEN comenta que conoce la propuesta desde hace algunas horas y desde que lo han conversado siente que es una propuesta parsimoniosa, con la cual está fundamentalmente de acuerdo.

Le preocupa el efecto político sobre la negociación de la vigencia del acuerdo, como lo ha dicho anteriormente, que es muy difícil en la negociación desembarazarse de ello, pero cree que da un margen importante para la negociación. No obstante, insiste en que el resultado de esa negociación, aunque no pueda ser vinculante para el Órgano derogar el acuerdo, porque no lo será, ya que el Consejo se compromete a hacerlo si ese fuera el resultado, y que si no se da un acuerdo satisfactorio, le corresponderá al Consejo Universitario decidir al respecto; pero podrían estar nuevamente en la casilla número cero, y le preocupa que se vaya a dar esa circunstancia un mes después. Considera que el término de un mes es el adecuado para llevar a cabo una negociación y que las fechas, tal y como están, son aceptables. La Administración se compromete a participar en la convocatoria, que tendría que hacer el Consejo Universitario, a las partes para iniciar el proceso de negociación.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA menciona que, entre las conversaciones que ha tenido con los miembros del Consejo Universitario, ese era un escenario que habían evaluado, porque cree que tienen un gran compromiso con la Institución y no pueden paralizar un órgano tan importante por algo que es de interés de todos, con diferentes posiciones, pero todos comparten el gran interés por la Institución.

Opina que es una muestra de querer salir adelante con la negociación y del deseo de seguir trabajando por la Institución; además, de alguna manera libera al Síndeu para poder dialogar sobre los temas que consideren pertinentes.

Piensa que en ese espacio el Síndeu convocará a las personas que correspondan, hará las consultas que deba hacer, al igual que la Administración. Destaca que es una propuesta que busca un equilibrio y que salgan del tema, porque vienen otros temas importantes; por ejemplo, la negociación salarial, presupuestos, etc. La propuesta permitirá avanzar en el diálogo que están buscando, con el propósito final de tener la mejor decisión para la Institución.

EL SR. CARLOS PICADO refiere que el señor rector les ha indicado que conoce la propuesta desde la noche anterior, y, aclara que hasta ese momento la conoce, por lo que ha hecho una lectura rápida, de acuerdo con lo que se les ha presentado.

Comenta que en el antecedente 2 se indica que en la sesión que comenzaron a conocer sobre el tema se presentaron tres mociones de orden por parte de algunos miembros del Consejo Universitario, tendientes a eliminar, sustituir o modificar el punto de la agenda. Cree que el término más exacto, en vez de eliminar, era retirar; esa fue la propuesta y desea que se evalúe. En cuanto a los antecedentes 4, 5 y 6, reconoce al Dr. Jorge Murillo, como director y proponente del documento,

el hecho de haber incorporado diferentes grupos que han estado interesados en discutir y conversar sobre el tema, entre ellos, el Sindéu y Asprofu, además de considerar cartas de personas de varios grupos de la comunidad universitaria, pero hizo una revisión rápida de lo que el Dr. Murillo les comentó en el informe de Dirección y son aproximadamente 209 firmas las que tienen hasta el momento de documentos que han llegado al Consejo; en ese sentido, sería importante que el tema se discuta ampliamente en la comunidad universitaria.

Añade que en el considerando 5 se señala: “El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5857, artículo 3, del 11 de noviembre de 2014, recibió a los señores Max Soto Jiménez, del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas; Rodrigo Arias López, de la Escuela de Matemática, y Pablo Sauma Fiatt, del Observatorio del Desarrollo, quienes presentaron los resultados de un estudio actuarial de la Universidad de Costa Rica”.

Opina que en esa línea deberían de indicar que quienes presentaron los resultados preliminares de un estudio actuarial de la Universidad de Costa Rica, y lo dice porque recuerda, indicaban que había números que aún no estaban afinados y, también, el aspecto que tenía que ver con el crecimiento de la infraestructura.

Continúa con la lectura: “(...) En dicho estudio concluyeron que el factor de mayor impacto para la desaceleración del gasto es que se revise la anualidad, como parte de otras medidas complementarias (...), opina que en dicho estudio la palabra es “indican” en vez de “concluyan”, porque si no está terminado no se puede concluir nada hasta que no esté listo y debería decir: “indican que el factor de mayor impacto para la desaceleración del gasto es que se revise la anualidad, como parte de otras medidas complementarias que favorecerían las finanzas institucionales”.

Sobre el acuerdo que dice: “Trasladar a la Administración y al Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (Sindéu), la negociación sobre el porcentaje de anualidad que devengarían los funcionarios y las funcionarias de la Universidad de Costa Rica (...)”, observa que en la propuesta existen algunos términos que son legalmente imperativos, que obligan; desea que pongan atención en esos términos; por ejemplo, la palabra “devengarían”, ese término es totalmente imperativo, y de lo que se trata es abrir los espacios de negociación para escuchar propuestas, ver qué es lo que más conviene. Sugiere la siguiente redacción: “la negociación sobre el porcentaje de anualidad para los funcionarios y las funcionarias de la Universidad de Costa Rica (...)”; de ese modo se elimina ese concepto imperativo y dejan más espacios para que en la negociación se pueda discutir ampliamente.

Continúa con la lectura del acuerdo: “(...) a partir de enero del 2016. Para ello, ambas partes tendrán un plazo que vencerá el 30 de setiembre de 2015, fecha en la cual deberán informar a este Órgano Colegiado sobre los resultados de la negociación”. Entiende cuál es la intención de colocar plazos y que el tema no se alargue, y puedan encontrar una solución pronta.

Piensa que en un marco de negociación, si de verdad lo que se quiere es que se abra ese espacio, no puede estar condicionando. La Administración si cree conveniente y siente que el asunto no va para ningún lado porque no hay voluntad, puede decirlo amplia y claramente; igual, el Sindéu puede decirlo si siente que la Administración no da los espacios de discusión o porque no tienen información completa.

En cuanto al plazo, pide que lo revisen. Ha escuchado algunas manifestaciones de los miembros del Consejo Universitario, y entiende la preocupación, pero desea que lo reconsideren.

Menciona que en el segundo párrafo del acuerdo: “En caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo satisfactorio, el Consejo Universitario deberá derogar el acuerdo tomado en la sesión N.º 5390”, ve nuevamente un concepto imperativo en la frase: “deberá derogar”; desconoce si es

lo que corresponde, porque podría ser la palabra “modificar”, si producto de la negociación entre la Administración y el Síndeu lo más conveniente es modificar, por qué van a estar hablando previamente de derogar el acuerdo.

Propone que diga: “En caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo satisfactorio, el Consejo Universitario revisará la posible modificación del acuerdo tomado en la sesión (...)” con la intención de colocar un texto que permita esa negociación, ver escenarios, escuchar propuestas y poder ir tomando decisiones diferentes.

Comenta que el acuerdo 3 es una nota para que quede constancia de la responsabilidad que tienen como Consejo Universitario, y en una eventualidad en que no se llegara a concretar una negociación o un punto donde puedan resolver el tema, evidentemente le corresponderá al Órgano Colegiado tomar la decisión.

Considera que el acuerdo 2 está claro y es un aspecto momentáneo para suspender la discusión en el Consejo Universitario y que se permita el espacio de negociación.

EL DR. JORGE MURILLO comenta que han empezado a discutir sin decidir si su propuesta será una vía alternativa. Tienen un dictamen presentado y él, como director, tratando de recoger las inquietudes, ha presentado una moción que constituye una propuesta alternativa, pero no anula la anterior, sino que la suspende temporalmente. Desea que voten si van a optar por la propuesta como una vía alternativa y trabajar un acuerdo sobre ella.

LA DRA. YAMILETH ANGULO tiene entendido que cuando se presenta una vía alternativa o una moción, esta debe contener las condiciones, tal y como se está haciendo en este caso.

Concuerda con la redacción de la propuesta presentada por el Dr. Jorge Murillo para poder definir la votación sí o no; no obstante, se va a votar algo que desconocen cómo va a quedar en los acuerdos, por lo que desea saber cómo se va a votar. Sugiere que se vote si están de acuerdo con la propuesta presentada por el Dr. Jorge Murillo; es decir, si la aceptan tal y como está redactada o, bien, si prefieren proponer algo para someterla a votación.

Discrepa de algunos aspectos de la propuesta del Sr. Carlos Picado. Considera que si en el plenario hay consenso en cuanto a que esto es un asunto que debe resolver la Administración y el Síndeu, si lo resuelven, deberán derogar el acuerdo para que pueda regir el acuerdo que tomen el Síndeu y la Administración. De manera que no puede decir modificar, ya que con esto adquieren el compromiso de trasladar esto a la Administración y al Síndeu y aceptar lo que ambos decidan.

EL SR. FEDERICO BLANCO explica a la Dra. Yamileth Angulo que existen antecedentes en este Órgano Colegiado en los que se han presentado dictámenes o propuestas disímiles que son votadas para decidir cuál será utilizada como base para ser trabajada en el plenario; por ejemplo, en este caso, si votan que la propuesta de la Dirección sea la base de trabajo para el acuerdo que finalmente se tome, no significa que se está aprobando la integralidad de la propuesta. Recuerda que así se procedió con el *Reglamento de horas asistente y horas estudiante* para lo cual fueron presentados dos dictámenes: uno de mayoría y otro de minoría para lo cual se votó por cuál se utilizaría como base para trabajar. Piensa que si después deciden modificar la propuesta planteada por el Dr. Jorge Murillo, lo puede hacer, ya sea por medio de mociones o, bien, corrigiendo aspectos de forma en sesión de trabajo.

EL DR. HENNING JENSEN señala que el Sr. Carlos Picado expuso una cantidad de elementos que se apartan del texto propuesto, por lo que deben decidir si se adecuan esas propuestas o si están de acuerdo tal y como fueron planteadas.

Propone dejar el texto planteado por el Dr. Jorge Murillo, tal y como esta redactado, y en sesión de trabajo evaluar qué aspectos podrían modificarse. Agrega que las modificaciones señaladas por el Sr. Carlos Picado dan una naturaleza totalmente diferente; incluso, relativizaría lo que ha sido un consenso tácito, en el sentido de que esto les corresponde a la Administración y al Síndeu, que, de introducir esos elementos, sería un traslado más condicionado que antes.

EL DR. JORGE MURILLO explica que la moción planteada tiene la estructura de un dictamen, pues evidentemente no lo es, sino que la idea era adelantar el trabajo de redactar los antecedentes y los considerandos, ya que hacerlo en el plenario tomaría mucho tiempo, por lo que propone este texto como una vía alternativa para trasladar este asunto al Síndeu, sobre lo cual piensa que hay consenso.

Sintetiza que hay dos caminos: uno, votar la propuesta como una moción cuyo texto sirva de base de trabajo o, bien, que sea discutida. En caso de ser discutida, deben proceder a votarla. Lo que deben definir es si están de acuerdo en tomar como base la moción.

Aclara que colocó “deberá derogar” porque vislumbra que el Síndeu y la Administración van a llegar a un acuerdo; de ser así, el Consejo Universitario tendría que derogar el acuerdo. Explica que si se coloca “deberá ver la posibilidad de derogar el acuerdo”, el Órgano Colegiado podría decidir que no quiere derogarlo; entonces, tanto la Administración como el Síndeu se van a cuestionar por qué se les encomendó esta tarea si no existía un compromiso. Añade que lo que se busca es que el Síndeu y la Administración negocien y lleguen a un acuerdo, pero, de no conseguirlo, será el Consejo Universitario al que le va a corresponder resolver este asunto.

Refiere que en la propuesta no se menciona disminuir la anualidad o cambiarla, solo se limitó a indicar que se decida al respecto; decisión que puede ser de diferente índole. Optó por no utilizar los términos disminución o aumento, con el fin de que no queden en el acuerdo.

Manifiesta que lo planteado por el Sr. Carlos Picado sobre el porcentaje de anualidad que devengarían lo entiende como un potencial, no como una obligación. Alega que colocó el término “devengaría”, porque equivale a lo que en español se conoce como el futuro hipotético, pero si eso se presta a confusión, no tiene objeción en que sea eliminado.

Enfatiza que debe establecerse un plazo, no puede quedar abierto, porque, de ser así, la solución de este asunto se podría prolongar por mucho tiempo, lo cual sería un desgaste para ambas partes. Añade que no tiene objeción en que en el antecedente 2 se corrija “eliminar” por “retirar”.

Indica que ayer, a las 4:00 p. m., fue recibido el oficio del Instituto de Investigaciones en Ciencias Sociales, el cual no fue incluido en los informes de Dirección porque en ese momento se encontraba en la celebración del 40 aniversario de la *Revista de Filología*. Agrega que dicho oficio se lo mostró la Dra. Rita Meoño, quien también lo recibió. No tiene objeción en que se incluya, dado que en este se señalan varias preocupaciones sobre la anualidad.

Pregunta a los miembros si desean expresar algún comentario u observación para evaluar las posibilidades que tienen, además de qué les parece el documento, si consideran que debe modificarse para ser votada la moción.

Cede la palabra a la Dra. Rita Meoño.

LA DRA. RITA MEOÑO reconoce el esfuerzo realizado por el director del Consejo Universitario para avanzar con este tema, que los ha tenido en debate permanente. Comparte muchos de los puntos señalados en la moción.

Refiere que en el antecedente 5, en el segundo párrafo, debe decir (...) *anualidad no fuera discutido*.

Solicita que las cartas en las que se han planteado opiniones a favor y en contra de la disminución de la anualidad, sean tomadas por separado; además de que se incluya la que envió ayer el Instituto de Investigaciones Sociales, que contiene dos estudios sobre salarios que están realizando en el Instituto. Enfatiza que con esta separación las personas se podrán ver reflejadas en la discusión que este Órgano Colegiado ha tenido hoy, pues se trata de un número significativo de funcionarios y de funcionarias.

Destaca lo señalado por el Sr. Carlos Picado con respecto al considerando 5, en el sentido de que se trata de resultados preliminares; de hecho, en el acta, cuando finalizan la exposición los señores Rodrigo Arias, Pablo Sauma y Max Soto, el Dr. Jorge Murillo reitera el agradecimiento por la presentación y solicita al Dr. Henning Jensen el documento completo para que lo puedan tener los miembros del Consejo Universitario, con el fin de que lo estudien y analicen detalladamente; incluso, reitera que lo que tienen es una presentación solamente, de manera que el Consejo no entrará a discutir en ese momento.

Considera que en el considerando 5, que dice: (...) *En dicho estudio concluyeron que el factor de mayor impacto para la desaceleración del gasto es que se revise la anualidad (...)*, debe atenuarse, dado que el Sr. Max Soto dijo: *Manifiesta que es posible otra combinación de medidas; por ejemplo, si la anualidad se hace diferenciada; es decir, que los primeros años pueda mantenerse el 5,5% atendiendo el hecho de que la estructura salarial en la Universidad desincentiva el ingreso de nuevos docentes y que después reduzca 3,5% en años posteriores. Comenta que existen todas esas posibilidades. Esto es simplemente un menú inicial*. Asimismo, en el acta, el escenario i) da otra opciones interesantes; incluso, se da mayor sostenibilidad que la propuesta de bajar la anualidad.

Dice que solo como información, porque cree que esos otros escenarios pasan por el hecho de que se revisen cuáles son las anualidades en otras universidades, que le llamó la atención que hoy en *La Nación* se publicó un artículo en el que el Sr. Julio César Calvo, rector del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), señala que concuerda con que se baje la anualidad en la UCR; sin embargo, en el ITCR la anualidad es de 6% o 5%; en la Universidad Nacional (UNA), 4%, desde el 2009, y en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) es de 5%. Destaca la importancia de que se contemplen otros escenarios, porque es muy fácil decirle al vecino que corrija los asuntos y no corregir los propios; incluso, la UNED, que es la institución que atraviesa una situación financiera complicada, la anualidad es de 5% por Estatuto Laboral.

Sugiere que en el considerando 6 se agregue el criterio de la Oficina Jurídica, que señala que: *Una decisión que deje sin efecto el incremento debe estar motivada (...)*; además de que cualquier decisión que adopte la Universidad de Costa Rica respecto al régimen de anualidades debe encontrarse sustentada en un estudio técnico acerca de su viabilidad. Es necesario tener conocimiento acerca del impacto del real causado a la Hacienda Universitaria por ese incremento anual en los salarios de los trabajadores a corto, mediano y largo plazo. Si los resultados de este estudio llegaran a reflejar la imposibilidad de mantener el sistema actuarial de incremento salariales por antigüedad, la Universidad de Costa Rica se encontraría obligada a tomar las medidas oportunas y necesarias que impidieran llegar a tal situación. La decisión de dejar sin efecto el incremento del porcentaje de anualidad debe estar suficientemente sustentada, no puede ser una decisión antojadiza, sino que tiene que estar sustentada en razones ciertas, relacionadas con la consecución de un interés real institucional. Reitera que se agregue ese otro elemento que no está en el dictamen; además, puede contribuir con la discusión que se tiene que dar sobre este asunto.

Propone que se agregue un considerando que dé sustento a los acuerdos, en el sentido de en caso de no llegarse a un acuerdo entre el Síndeu y la Administración, que se proceda análogamente como se acostumbra con la negociación salarial; de esa forma sería elevado al Consejo Universitario.

Le complace que se haya podido avanzar y que como Universidad se haya podido dar este espacio al Síndeu y a la Administración para que discutan ampliamente al respecto.

EL M.Sc. ELIÉCER UREÑA explica que cuando se presenta una moción, esta se vota sin modificaciones, por lo que lo expresado por el Sr. Carlos Picado y la Dra. Rita Meoño debería ser cuando sea discutida la moción que se está planteando. Por lo anterior, está confundido en cuanto a qué es lo que se iba a votar, ya que si se trata de una moción, esta debe votarse tal y como está.

Indica que el Instituto Tecnológico de Costa Rica tiene una anualidad del 5,5%; la Universidad Nacional, 5%; la UNED 4%, la Universidad Técnica, 3%, todas por Convención Colectiva, por lo que no las pueden negociar, con excepción de la UNED.

EL DR. JORGE MURILLO cede la palabra al Dr. Henning Jensen.

EL DR. HENNING JENSEN siente que de los comentarios y propuestas exteriorizadas por los miembros los pueden conducir a que la negociación entre el Síndeu y la Administración sea inútil y desconocida, y ese no es el objetivo, pues lo que se busca es que la negociación con el Síndeu y la participación de otros actores universitarios lleven a un acuerdo o una propuesta que los una, y no que se mantenga la posibilidad de que ese acuerdo pueda ser desconocido por este Órgano Colegiado. Lo difícil de una propuesta de la naturaleza que se piensa construir es imponer al Órgano que acepte una propuesta que no ha sido elaborada por el plenario. Cree que el conjunto de propuestas está tomando ese matiz. Finaliza diciendo que concuerda con la propuesta planteada por el Dr. Jorge Murillo, tal y como está redactada.

LA DRA. YAMILETH ANGULO concuerda con la propuesta del Dr. Jorge Murillo, quien tomó en cuenta las inquietudes de los miembros. Opina que, tal y como está redactada, la propuesta es aceptable; incluso, si alguno no está de acuerdo, podría plantear otra moción y ambas pueden ser votadas. Reitera su apoyo a la propuesta en los términos en que ha sido planteada.

EL DR. JORGE MURILLO insiste en que su propuesta es que la moción se tome como base para tomar un acuerdo alternativo sobre este punto.

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

VOTANA A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Sr. Federico Blanco, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En consecuencia, el Consejo Universitario ACUERDA tomar la propuesta presentada por el Dr. Jorge Murillo como documento base para un acuerdo en torno al rebajo de la anualidad.

EL DR. JORGE MURILLO comenta que se han planteado modificaciones de forma, que no representan un problema, pero deben discutir cuestiones básicas. Dice que otros miembros están de acuerdo en votar la propuesta tal y como está redactada. Menciona que hizo las aclaraciones al Sr. Carlos Picado, pero desconoce si quedó clara su posición.

Resume que la Dra. Rita Meoño propuso que en el antecedente 6 se separen las cartas para que se muestre quiénes están de acuerdo y quiénes no con la disminución del porcentaje de la anualidad; además de que se incluya el oficio del Instituto de Investigaciones Sociales. Asimismo,

que para el considerando 5 sugiere la siguiente redacción: *En dicho estudio indican que uno de los factores para la desaceleración del gasto es que se revise la anualidad como parte de otras medidas complementarias*, con el fin de que quede más general, además de que se incorporen los párrafos del oficio de la Oficina Jurídica, los cuales fueron leídos por la Dra. Meoño. Igualmente, que se evalúe la posibilidad de agregar otro considerando en el que se señale que cuando se dé la negociación salarial, si el Síndeu y la Administración no llegan a un acuerdo, será el Consejo Universitario la instancia a la que le corresponderá decidir; es decir, se encargará de dirimir sobre el asunto.

Dice, con respecto a lo señalado por el Dr. Henning Jensen, en cuanto a que sea negociación, puede omitirse. Añade que no está diciendo que se va a denunciar la Convención Colectiva, simplemente que se sienten a negociar el Síndeu y la Administración, pues se indica: *La negociación sobre el porcentaje de anualidad para los funcionarios y las funcionarias a partir de enero de 2016. Para ello ambas partes tendrán un plazo.*

Menciona que el Dr. Henning Jensen expresó que el plazo puede ser un mes, el Sr. Carlos Picado dijo que quede abierto y el M.Sc. Daniel Briceño hizo referencia a que fuera un plazo más razonable. Pregunta al M.Sc. Briceño si tiene en mente algún plazo o, bien, si lo dijo para que fuera discutido y se llegara a un consenso.

**** *Se da un intercambio de comentarios entre los miembros del Consejo.* ****

A su juicio, puede establecerse un plazo, que puede ser prorrogable por solicitud de las partes en el proceso de negociación. En caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo satisfactorio, el Consejo Universitario deberá derogar el acuerdo; por ejemplo, si el Síndeu y la Administración llegan a un acuerdo de que la anualidad sea de 4% o 4,5%, si este Órgano Colegiado no deroga el acuerdo, qué va a suceder.

Cede la palabra a la Dra. Rita Meoño.

LA DRA. RITA MEOÑO cree que se puede colocar “modificar de acuerdo con lo que se decida”. Otra opción es colocar ambos “derogar o modificar”, ya que depende de la negociación a la que se llegue.

EL DR. JORGE MURILLO pregunta a los miembros si tienen alguna otra observación o comentario que desean exteriorizar. Cede la palabra a la Dra. Rita Meoño.

LA DRA. RITA MEOÑO señala que en el tercer párrafo del acuerdo 1, establece: *si no se llega a un acuerdo satisfactorio, le corresponderá al Consejo Universitario decidir al respecto*. Sugiere que se modifique por “decidir sobre el porcentaje de anualidad que regirá para la UCR; porque “decidir al respecto” es muy informal.

**** *A las doce horas y veinte minutos, el Consejo Universitario entra a sesionar en la modalidad de sesión de trabajo.*

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

EL DR. JORGE MURILLO manifiesta que se compromete a revisar que los cambios incorporados, tanto en los antecedentes como en los considerandos, queden incluidos en la versión final del documento.

Antes de someter a votación la propuesta, da lectura a las modificaciones realizadas en el documento.

1. *Trasladar a la Administración y al Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (Sindéu) la negociación sobre el porcentaje de anualidad para los funcionarios y las funcionarias de la Universidad de Costa Rica, a partir de enero del 2016. Para ello, ambas partes tendrán un plazo que vencerá el 30 de setiembre de 2015, fecha en la cual deberán informar a este Órgano Colegiado sobre los resultados de la negociación.*

En caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo satisfactorio, el Consejo Universitario deberá derogar o modificar el acuerdo tomado en la sesión N.º 5390, artículo 1, inciso 2, del 29 de setiembre de 2009, para que rija el porcentaje de anualidad acordado por la Administración y el Sindéu.

Si no se llega a un acuerdo satisfactorio, le corresponderá al Consejo Universitario decidir sobre el fondo del asunto.

2. *Suspender el análisis, discusión y votación de la propuesta PM-DIC-15-006, hasta tanto no se conozca el resultado de la negociación entre la Administración y el Sindéu, solicitada en el acuerdo anterior.*

EL DR. JORGE MURILLO somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Sr. Federico Blanco, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

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

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Sr. Federico Blanco, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. **El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5390, artículo 1, inciso 2, del 29 de setiembre de 2009, cuando analizó y aprobó el *Plan Anual Operativo y el Presupuesto por Programas y Actividades para el año 2010*, acordó:**

2.- Aumentar el tres por ciento de incremento salarial anual establecido por la Convención Colectiva de Trabajo para todos los trabajadores universitarios, docentes y administrativos, en un dos y medio por ciento adicional, para completar un total de incremento anual del cinco y medio por ciento. Es entendido que este aumento del incremento salarial anual queda comprendido y absorbido en el cinco y medio por ciento anual dispuesto por la Ley de incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas del que ya disfrutaban algunos servidores universitarios, quienes, en consecuencia, no disfrutarán de ningún beneficio salarial adicional, por este concepto.

El cinco y medio por ciento de incremento salarial anual será pagado en la forma y en las oportunidades señaladas por el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, y será reconocido por la Universidad de Costa Rica a partir del 1.º de enero del 2010 (acuerdo de la sesión 5390, artículo 1, punto 2, del 29 de setiembre de 2009).

En la misma sesión, algunos miembros del Consejo Universitario expresaron su preocupación por el procedimiento utilizado para incrementar el porcentaje de anualidad establecido en la *Convención Colectiva*, especialmente por el hecho de que no se había participado al Síndeu de esta decisión.

2. La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante diferentes informes, ha reiterado la necesidad de que la Universidad de Costa Rica reflexione acerca del sistema salarial existente, con el fin de armonizar y equilibrar la metodología de cálculo y bases de asignación de los diferentes rubros e incentivos que componen el salario final de los funcionarios universitarios (OCU-R-107-2013, del 17 de setiembre de 2013 y OCU-R-222-2014, del 16 de diciembre de 2014).
3. En los últimos años el Consejo Universitario, preocupado por las finanzas institucionales, se ha dado a la tarea de revisar y analizar la estructura salarial universitaria, tal y como se puede leer en las actas de las sesiones N.º 5768, artículo 1, del 30 de octubre de 2013; N.º 5802, artículo 7, del 10 de abril de 2014; N.º 5803, artículo 7, del 15 de abril de 2014; N.º 5827, artículo 2, del 12 de agosto de 2014, y N.º 5857, artículo 3, del 11 de noviembre de 2014.
4. En la sesión N.º 5827, artículo 2, del 12 de agosto de 2014, el Dr. Henning Jensen Pennington, rector, presentó al plenario del Consejo Universitario un análisis de las proyecciones presupuestarias y salarios de la Institución, y en la segunda parte de la exposición el M.Sc. Juan Ricardo Jiménez, profesor de las Escuelas de Economía y de Administración de Negocios, se refirió al impacto del FEES en las finanzas institucionales.
5. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5857, artículo 3, del 11 de noviembre de 2014, recibió a los señores Max Soto Jiménez, del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas; Rodrigo Arias López, de la Escuela de Matemática, y Pablo Sauma Fiatt, del Observatorio del Desarrollo, quienes presentaron los resultados de un estudio actuarial de la Universidad de Costa Rica. En dicho estudio se indica que uno de los factores para la desaceleración del gasto es la revisión de la anualidad, como parte de otras medidas complementarias que favorecerían las finanzas institucionales.
6. La Oficina Jurídica, en oficio OJ-875-2015, del 4 de agosto de 2015, indicó, entre otros puntos, lo siguiente:

(...) Cualquier decisión que adopte la Universidad de Costa Rica respecto al régimen de anualidades debe encontrarse sustentada en un estudio técnico acerca de su viabilidad. Es necesario tener conocimiento acerca del impacto real causado a la hacienda universitaria por ese incremento anual en los salarios de los trabajadores, a corto, mediano y largo plazo.

Si los resultados de ese estudio llegaran a reflejar la imposibilidad de mantener el sistema actual de incrementos salariales por antigüedad, la Universidad de Costa Rica se encontraría obligada a tomar las decisiones oportunas y necesarias que impidieran llegar a una situación tal.

La decisión de dejar sin efecto el incremento del porcentaje de anualidad debe estar suficientemente motivada. No puede ser una decisión antojadiza, sino que tiene que estar sustentada en razones ciertas relacionadas con la consecución de un interés institucional real.

Este análisis técnico también debe llegar a constatar la posibilidad o la imposibilidad de utilización de otras partidas presupuestarias de la Universidad de Costa Rica, sin afectar las actividades sustantivas de la Institución y sin dejar de cubrir las obligaciones que hubiese contraído y que necesariamente tuviese que contraer en el futuro.

(...) El porcentaje de incremento salarial anual en la Universidad de Costa Rica no puede ser inferior al tres por ciento establecido por la Convención Colectiva. El incremento salarial, estipulado en ese porcentaje, independientemente de cuál sea su causa objetiva o su razón de ser, constituye un derecho adquirido de buena fe por los trabajadores y, correlativamente, una obligación para la Universidad de Costa Rica como patrono. Mientras se encuentre vigente la Convención Colectiva, ese incremento deberá continuarse aplicando, año tras año. La disposición contenida en la Convención Colectiva obliga a ello.

(...)

No pueden ser cuestionados los derechos adquiridos por los trabajadores sobre su salario, incluyendo la totalidad de los aumentos ya percibidos durante todos los años en que hubieran estado laborando para la Institución. Es decir, en el evento de que la Universidad de Costa Rica acordara disminuir el aumento salarial anual del cinco y medio por ciento, tal decisión no podría tener efectos retroactivos. Los trabajadores conservarían todos los aumentos que ya hubiesen percibido -no tendrían que devolver suma alguna- y continuarían recibiendo el salario -en el futuro- con la totalidad de los porcentajes acumulados, a los que llegaron a tener derecho hasta el momento en que la Institución no fijara un nuevo porcentaje.

Al establecerse un incremento salarial inferior al cinco y medio por ciento anual, tal decisión tendría efectos hacia el futuro, a partir del momento de su vigencia. A los trabajadores no se les estaría rebajando su salario. A los trabajadores se les continuaría aumentando anualmente su salario, pero conforme a un porcentaje distinto, establecido en la actualidad por la Convención Colectiva.

7. La actual Convención Colectiva de Trabajo, con respecto a la anualidad, establece:

ARTÍCULO 11. PAGO DE ANUALIDADES

Conforme a las prácticas ya establecidas por la Universidad, se pagará el 3 % por concepto de anualidad. La Universidad se compromete a pagar en el salario de enero de cada año la mitad del monto equivalente al porcentaje de anualidad para todos los trabajadores. La otra mitad se pagará cuando el trabajador cumpla el derecho (...) (el subrayado no es del original).

- 8. El Dr. Henning Jensen Pennington, rector, ha manifestado sobre este tema que (...) ese asunto que es un tema estrictamente laboral y del ámbito de competencia del Sindicato y de la Administración, pasó a una instancia que no puede resolver sobre asuntos salariales y que no es tampoco una instancia de negociación. Por esa razón el acuerdo debe ser derogado, para regresar la discusión a su ámbito de competencia (...).**
- 9. La secretaria general del Sindéu, Rosemary Gómez Ulate, indicó, en un medio de comunicación que (...) lo más recomendable es que patrono y sindicato se sienten a ver alternativas, que se sienten a ver medidas de contención del gasto. Queremos que el Consejo traslade a los órganos competentes, como la Administración y el Sindicato, las decisiones que tengan que ver con la Convención Colectiva (...).**
- 10. Como ha sido costumbre en las negociaciones salariales, si el Sindicato y la Administración no llegan a un acuerdo satisfactorio, le ha correspondido al Consejo Universitario tomar la decisión final.**

ACUERDA

- 1. Trasladar a la Administración y al Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (Sindéu) la negociación sobre el porcentaje de anualidad para los funcionarios y las funcionarias de la Universidad de Costa Rica, a partir de enero del 2016. Para ello, ambas partes tendrán un plazo que vencerá el 30 de setiembre de 2015, fecha en la cual deberán informar a este Órgano Colegiado sobre los resultados de la negociación.**

En caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo satisfactorio, el Consejo Universitario deberá derogar o modificar el acuerdo tomado en la sesión N.º 5390, artículo 1, inciso

2, del 29 de setiembre de 2009, para que rija el porcentaje de anualidad acordado por la Administración y el Síndeu.

Si no se llega a un acuerdo satisfactorio, le corresponderá al Consejo Universitario decidir sobre el fondo del asunto.

- 2. Suspender el análisis, discusión y votación de la propuesta PM-DIC-15-006, hasta tanto no se conozca el resultado de la negociación entre la Administración y el Síndeu, solicitada en el acuerdo anterior.**

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 4

El señor director, Dr. Jorge Murillo Medrano, propone una modificación en el orden del día y una ampliación en el tiempo de la sesión.

EL DR. JORGE MURILLO manifiesta que al trasladarse este asunto para que sea negociado por el Síndeu y la Administración no es necesario continuar con la discusión del siguiente punto, por lo que debe votarse una modificación de agenda para proceder con la juramentación del Ph.D. Mauricio Mora; además, ampliar el tiempo de la sesión hasta concluir con este punto.

Posteriormente, somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTANA FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Sr. Federico Blanco, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Doce votos

EN CONTRA: Ninguno.

Inmediatamente, somete a votación la ampliación de agenda, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTANA FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Sr. Federico Blanco, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Doce votos

EN CONTRA: Ninguno.

EL SR. CARLOS PICADO propone que el Dr. Jorge Murillo, director del Consejo Universitario, comunique a los compañeros y a las compañeras del Síndeu la decisión tomada, con el fin de que conozcan, de primera mano, el acuerdo.

Estima que se podría hacer un pequeño receso para hacer la comunicación y, luego, continuar con la sesión.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:

1. **Modificar el orden del día para continuar con la juramentación del Ph.d. Mauricio Mora Fernández, representante ante la Comisión de Régimen Académico por el Área de Ciencias Básicas.**
2. **Ampliar el tiempo de la sesión hasta finalizar con los puntos de agenda.**

****A las doce horas y veintiocho minutos, entra el Ph.D. Mauricio Mora Fernández. ****

ARTÍCULO 5

El señor director, Dr. Jorge Murillo Medrano, procede a la juramentación del Ph.D. Mauricio Mora Fernández como representante ante la Comisión de Régimen Académico por el Área de Ciencias Básicas.

EL DR. JORGE MURILLO lo saluda y, a la vez, indica que se va a proceder con la juramentación respectiva.

Señala que en la sesión N.º 5920, ordinaria, del jueves 20 de agosto de 2015, en el artículo 8, el Consejo Universitario procedió, mediante votación secreta, al nombramiento de la persona representante ante la Comisión de Régimen Académico por el Área de Ciencias Básicas.

Al mismo tiempo, da lectura al acuerdo, que a la letra dice: *Por lo tanto, el Consejo Universitario acuerda nombrar al Ph.D. Mauricio Mora Fernández como representante de la Comisión de Régimen Académico por el Área de Ciencias Básicas por un periodo de cuatro años del 20 de agosto de 2015 al 19 de agosto de 2019.*

Seguidamente, da lectura al artículo 11 de la *Constitución Política*, que a la letra dice:

ARTÍCULO 11.

Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública.

La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.

Inmediatamente, procede a tomar el juramento de estilo:

DR. JORGE MURILLO: – *¿Juráis ante Dios o ante vuestras convicciones, y prometéis a la Patria y a la Universidad de Costa Rica observar y defender la Constitución y las leyes de la República, y cumplir fielmente los deberes y responsabilidades que impone el ejercicio de vuestro cargo?*

Ph.D. MAURICIO MORA : – *Sí, juro.*

DR. JORGE MURILLO: – *Si así lo hicieréis, vuestra conciencia os lo indique, y si no, ella, la Patria y la Universidad de Costa Rica os lo demanden.*

Lo felicita y le cede la palabra al Ph.D. Mauricio Mora.

Ph.D. MAURICIO MORA: - Para mí fue una sorpresa realmente. Es un honor la confianza que han depositado en mí. Me estrenaron el lunes que me juramentaron por lo que conocí la dinámica del proceso, la cual es bastante interesante.

Tal y como les expresé anteriormente, uno está para servir y no para uno. Espero aportar todo lo que pueda en la Comisión de Régimen Académico, trabajar duro por ella y por la Universidad. Reitero mi agradecimiento por la confianza depositada en mí; sé que es mucha responsabilidad; y espero cumplir con esa expectativa y no defraudar la confianza que han depositado en mí.

EL DR. JORGE MURILLO le desea éxito en su gestión en nombre del Consejo Universitario. Agrega que conoce que el currículum, la experiencia académica y la visión universitaria que lo respaldan para llevar a cabo esta labor que se le está encomendando hoy de la mejor manera, por lo que, conociendo su trayectoria y su trabajo, tiene la certeza de que hará un excelente papel en la Comisión de Régimen Académico.

****A las doce horas y treinta y dos minutos, sale Ph.D. Mauricio Mora Fernández.****

ARTÍCULO 6

El señor director, Dr. Jorge Murillo, presenta la propuesta para integrar al Dr. William Brenes Gómez, representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica ante del Consejo Universitario, a las comisiones permanentes de este Órgano Colegiado (PD-15-08-061).

****A las doce horas y treinta y tres minutos, sale el Dr. Henning Jensen.****

EL DR. JORGE MURILLO expone el dictamen, que a la letra dice:

“CONSIDERANDO QUE:

- 1.- El *Estatuto Orgánico*, en el artículo 30, inciso j), establece que son funciones del Consejo Universitario: *Nombrar los integrantes de las comisiones permanentes que se establezcan en su Reglamento (...).*
- 2.- El *Reglamento del Consejo Universitario*, en los artículos 3 y 6, inciso h), determina:

ARTÍCULO 3. *Será obligatoria la asistencia de todas las personas miembros del Consejo Universitario a las sesiones ordinarias y extraordinarias de las Comisiones Permanentes y Especiales del Consejo Universitario en las que han sido designadas.*

ARTÍCULO 6. *Además de lo estipulado en el Estatuto Orgánico y en otros apartados de este Reglamento, son deberes y atribuciones del Director o de la Directora del Consejo:*

(...)

h. Proponer al Consejo Universitario la integración de las comisiones permanentes (...)

- 3.- El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5852, artículo 3, del 23 de octubre de 2014, aprobó la conformación de las comisiones permanentes para el periodo octubre 2014- octubre 2015.
- 4.- La M.Sc. Saray Córdoba González, representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica (Fecoprou) ante el Consejo Universitario, concluyó su nombramiento el 26 de agosto de 2015.
- 5.- Mediante oficio FCPR-59-AGO-2015, del 3 de agosto de 2015, la Federación de los Colegios Profesionales le informó a este Órgano Colegiado que el nuevo representante de esa Federación ante el Consejo Universitario es el Dr. William Brenes Gómez, para el periodo del 27 de agosto de 2015 al 26 de agosto de 2016.

ACUERDA

Integrar al Dr. William Brenes Gómez, representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa

Rica ante el Consejo Universitario, a las comisiones permanentes de Política Académica y de Reglamentos, durante el periodo del 27 de agosto 2015 al 15 de octubre 2015.”

EL DR. JORGE MURILLO somete a discusión el dictamen. Al no haber observaciones, la somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Sr. Federico Blanco, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Henning Jensen.

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

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Eliécer Ureña, M.Sc. Marlen Vargas, Dra. Yamileth Angulo, Dr. William Brenes, M.Sc. Daniel Briceño, Sr. Federico Blanco, Srta. Madeline Soto, Ing. José Francisco Aguilar, Dra. Rita Meoño, Sr. Carlos Picado y Dr. Jorge Murillo.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Henning Jensen.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1.- El Estatuto Orgánico, en el artículo 30, inciso j), establece que son funciones del Consejo Universitario: *Nombrar los integrantes de las comisiones permanentes que se establezcan en su Reglamento (...).*

2.- El Reglamento del Consejo Universitario, en los artículos 3 y 6, inciso h), determina:

ARTÍCULO 3. *Será obligatoria la asistencia de todas las personas miembros del Consejo Universitario a las sesiones ordinarias y extraordinarias de las Comisiones Permanentes y Especiales del Consejo Universitario en las que han sido designadas.*

ARTÍCULO 6. *Además de lo estipulado en el Estatuto Orgánico y en otros apartados de este Reglamento, son deberes y atribuciones del Director o de la Directora del Consejo:*
(...)

h. Proponer al Consejo Universitario la integración de las comisiones permanentes (...)

3.- El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5852, artículo 3, del 23 de octubre de 2014, aprobó la conformación de las comisiones permanentes para el periodo octubre 2014- octubre 2015.

4.- La M.Sc. Saray Córdoba González, representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica (Fecoprou) ante el Consejo Universitario, concluyó su nombramiento el 26 de agosto de 2015.

5.- Mediante oficio FCPR-59-AGO-2015, del 3 de agosto de 2015, la Federación de los Colegios Profesionales le informó a este Órgano Colegiado que el nuevo representante de esa

Federación ante el Consejo Universitario es el Dr. William Brenes Gómez, para el periodo del 27 de agosto de 2015 al 26 de agosto de 2017.

ACUERDA

Integrar al Dr. William Brenes Gómez, representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica ante el Consejo Universitario, a las comisiones permanentes de Política Académica y de Reglamentos, durante el periodo del 27 de agosto 2015 al 15 de octubre 2015.

ACUERDO FIRME.

EL DR. JORGE MURILLO agradece a los miembros el tiempo, la disposición y el espíritu universitario para lograr un consenso y un diálogo que les permita avanzar en la Institución.

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

Dr. Jorge Murillo Medrano
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.

