

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 6736 ORDINARIA

CELEBRADA EL JUEVES 21 DE SETIEMBRE DE 2023
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 6757 DEL JUEVES 16 DE NOVIEMBRE DE 2023



TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. APROBACIÓN DE ACTAS. Sesiones N.ºs 6711 y 6712	3
2. INFORMES DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	4
3. INFORMES DE PERSONAS COORDINADORAS DE COMISIONES.....	8
4. MINUTO DE SILENCIO. En memoria del Dr. Ronald Fernández Pinto.	10
5. MOCIÓN. Para que la discusión y votación del Dictamen CEO-3-2023 se realice en sesiones extraordinarias	11
6. ORDEN DEL DÍA. Modificación	14
7. PROPUESTA DE DIRECCIÓN CU-17-2023. Sobre la petición de suplencia estudiantil planteada en el oficio TEEU-366-2023	15
8. DICTAMEN CCCP-6-2023. Reforma integral a las <i>Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica</i> . Se suspende	25
9. SESIÓN. Ampliación del tiempo	79
10. DICTAMEN CCCP-6-2023. Reforma integral a las <i>Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica</i> . En consulta	79

Acta de la sesión N.º 6736, **ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día jueves veintiuno de setiembre de dos mil veintitrés, en la sala de sesiones.

Participan los siguientes miembros: M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, directora, Área de Ciencias Agroalimentarias; Dra. María Laura Arias Echandi, rectora *a. i.*; Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, Área de Ciencias Básicas; Dr. Carlos Palma Rodríguez, Área de Ciencias Sociales; Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Área de Ingeniería; Ph.D. Ana Patricia Fumero Vargas, Área de Artes y Letras; Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, Área de Salud; Dr. Carlos Araya Leandro, Sedes Regionales; MTE Stephanie Fallas Navarro, sector administrativo; Srta. Valeria Bolaños Alfaro, sector estudiantil, y Lic. William Méndez Garita, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta y dos minutos, con la participación de los siguientes miembros: Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph.D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

Ausentes con excusa: Dr. Gustavo Gutiérrez y Srta. Natasha García.

La señora directora del Consejo Universitario, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, da lectura a la siguiente agenda:

1. Aprobación de las actas N.ºs 6711, ordinaria, del jueves 22 de junio de 2023, y 6712, ordinaria, del martes 27 de junio de 2023.
2. Informes de la Rectoría.
3. Informes de miembros.
4. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
5. **Comisión de Estatuto Orgánico:** Revisión integral del *Estatuto Orgánico* para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género (**Dictamen CEO-3-2023**).
6. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** Revisión de propuesta del *Reglamento de la Sede Regional del Caribe* (**Dictamen CAUCO-6-2023**).
7. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Analizar la pertinencia de modificar la integración de la Comisión de Régimen Académico, en razón de la demanda de trabajos para evaluación sometidos por las distintas áreas y ante los resultados infructuosos de los concursos para representar el Área de ciencias Agroalimentarias ante esa Comisión (**Dictamen CDP-4-2023**).
8. **Comisión de Asuntos Jurídicos:** Recurso de apelación subsidiaria del Sr. Juan José Mora Román (**Dictamen CAJ-15-2023**).
9. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley para el reconocimiento y protección de las personas defensoras de derechos humanos y defensoras del medio ambiente*. Expediente N.º 23.588 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-82-2023**).
10. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley de ajuste a la regla fiscal, reforma del título IV de la ley 9635, Fortalecimiento de las finanzas públicas, de 03 de diciembre de 2018, y sus reformas*. Expediente N.º 23.361 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-84-2023**).
11. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Incentivo para la protección de la biodiversidad marino-costera*, Expediente N.º 23.555. (**Propuesta Proyecto de Ley CU-85-2023**).
12. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley para fomentar la pesca de la langosta en Puntarenas*. Expediente N.º 22.303 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-74-2023**).

13. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley Reforma del inciso c) del artículo 95 del Código de Trabajo, Ley 2 del 27 de agosto de 1943. Modificación a la licencia por paternidad en caso de muerte de la madre para proteger el interés superior de la niñez*, Expediente N.º 23.480 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-80-2023**).
14. **Propuesta de Dirección:** Pronunciamiento sobre la petición de suplencia estudiantil planteada en el oficio TEEU-366-2023 (**Propuesta de Dirección CU-17-2023**).
15. **Comisión de Coordinadores Permanentes:** Presentar una reforma integral a las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica (Pase CDP-P-17-005, del 4 de mayo de 2017). Subsume el caso: Introducir en la norma (Artículo 7 del Reglamento de Régimen Académico) el acuerdo de la sesión 4643, artículo 3 (Pase CR-P-06-017, del 23 de mayo de 2006). Trasladado desde la Comisión de Docencia y Posgrado a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, mediante el Pase CU-7-2020, del 30 de enero de 2020. Análisis del tope de anualidades, con base en lo dispuesto en los acuerdos de las sesiones N.º 4486, artículo 5, del 5 de octubre de 1999 y N.º 5367, artículo 11, del 1.º de julio de 2009 (Pase CU-7-2019, del 12 de marzo de 2019, trasladado desde la Comisión de Docencia y Posgrado a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, mediante el Pase CU-7-2020, del 30 de enero de 2020). Revisión del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y presentación de propuesta para eventual modificación (pase CAUCO-P-18-010, del 19 de octubre de 2018, trasladado desde la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes mediante el Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020). Modificación al artículo 5, inciso a) de las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica (Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020). Analizar las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988 (Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020). Reformas en materia salarial. (**Dictamen CCCP-6-2023**).

ARTÍCULO 1

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a conocimiento del plenario las actas N.ºs 6711, ordinaria, del jueves 22 de junio de 2023, y 6712, ordinaria, del martes 27 de junio de 2023.

En discusión el acta de la sesión N.º 6711

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ consulta si hay observaciones de forma para el acta N.º 6711, al no haber solicitudes en el uso de la palabra, somete a votación la aprobación del acta N.º 6711 y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph .D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión N.º 6712

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ consulta si hay observaciones de forma para el acta N.º 6712, al no haber solicitudes en el uso de la palabra, somete a votación la aprobación del acta N.º 6712 y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph.D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario aprueba las actas N.ºs 6711, ordinaria, del jueves 22 de junio de 2023, y 6712, ordinaria, del martes 27 de junio de 2023, sin observaciones de forma.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que el señor rector se encuentra fuera del país, lo sustituye la Dra. María Laura Arias Echandi, quien no se ha presentado todavía a la sesión.

ARTÍCULO 2

Informes de miembros del Consejo Universitario

- **Firma de convenio entre la Universidad de Costa Rica y el Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA da los buenos días. Informa que la semana pasada tuvo la oportunidad de participar de la firma del convenio entre la Universidad de Costa Rica y el Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), una de las solicitudes del Órgano Colegiado a la Administración Superior, específicamente a la Rectoría, en el marco del análisis para reducir la dependencia de campos clínicos con la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Expone que el anterior es un importante hito institucional, pues ya las relaciones con esa institución existían; no obstante, era necesaria la formalización por medio del convenio marco que se firmó hace quince días entre la Universidad de Costa Rica y el IAFA.

Detalla que estuvieron presentes en el momento de la firma el rector, la Dra. María Laura Arias, vicerrectora de Investigación; la M.Sc. María Gabriela Murillo Sancho, directora de la Escuela de Salud Pública; la Dra. Pamela Sanabria Moya, jefa de la Oficina de Bienestar y Salud, y representantes de la institución contraparte.

*****A las ocho horas y treinta y cinco minutos, ingresa la Dra. María Laura Arias Echandi. *****

- **Congreso del Bien-Estar**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA comunica que participó en el Congreso del Bien-Estar, actividad organizada por la Oficina de Bienestar y Salud para promover la salud y las reflexiones necesarias a nivel institucional.

Especifica que se llevó a cabo los días martes 19 y miércoles 20 de setiembre de 2023 en el Aula Magna. Aprovecha esta mención para felicitar a todas las personas que participaron de la organización, tanto a la Dra. Pamela Sanabria como a su equipo asesor y, principalmente, a la Unidad de Promoción de la Salud.

Revela que la información que ha recibido por parte de miembros de la comunidad universitaria han sido muy positivas con relación a estas reflexiones necesarias y a la creación de nuevas posibilidades para materializar el derecho a la salud a nivel institucional, así como crear alianzas entre diferentes unidades académicas, administrativas, académicas de investigación y con las sedes.

Sabe que estas actividades tan necesarias van a dar un fruto importante en los próximos meses.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca. Cede la palabra al Lic. William Méndez.

- **Fallecimiento del juez Álvaro Hernández Aguilar**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ expresa que hace pocos días la comunidad jurídica tuvo la triste noticia de la partida del Dr. Álvaro Hernández Aguilar, juez de la República, tal vez el juez civilista más destacado de América Latina; obtuvo su especialidad en Derecho Civil en la Universidad de Costa Rica y nutrió a toda una generación de jueces y juezas de la República con sus vastos conocimientos, por lo que expresa su tristeza.

- **Fallecimiento de fundador de la Escuela de Ciencias Políticas: Dr. Ronald Fernández Pinto**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ comparte que hace pocos días también tuvieron la partida de uno de los más reconocidos profesores de la Escuela de Ciencias Políticas, el fundador de esa escuela, quien murió a los 83 años, se trata del Dr. Ronald Fernández Pinto, abogado y politólogo. Creó la Escuela de Ciencias Políticas, junto con otras grandes figuras de la época.

Refiere que, más que hacer referencia a sus atestados, quisiera despedir al amigo, al profesor, al confidente, con quien planeó cambiar el mundo muchas veces.

Resuenan en su mente sus interesantes conversaciones a lo largo de la vida, ya no solamente cuando era estudiante, sino que también en muchas otras oportunidades, como cuando tuvo el honor de que lo llamara colega.

Solicita al Consejo Universitario un minuto de silencio por el Dr. Ronald Fernández Pinto, el profesor y el amigo, lo cual, de ser posible, agradecería mucho.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Lic. William Méndez. Le asegura que va a tomar nota de esta solicitud para proceder inmediatamente después de terminen el actual punto de agenda.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ continúa con el informe.

- **Apoyo a solicitud de benemeritazgo para el Dr. Eusebio Figueroa Oreamuno**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ hace referencia a un tema que le parece igual de dramático que cuando se pierden amigos, que es invitar al Consejo Universitario a apoyar la solicitud de benemeritazgo que se encuentra ya en la corriente legislativa, aprobada por comisión para ser votada por el plenario legislativo, para el Dr. Eusebio Figueroa.

Recuerda a quienes asistieron al aniversario de la Facultad de Derecho que el Dr. Eusebio Figueroa se encuentra como uno de los rectores de lo que fue la Universidad de Santo Tomás. El movimiento encabezado por el Dr. Tomás Federico Arias Castro ha logrado con éxito que las diputadas y los diputados

de la Asamblea Legislativa en las diferentes fracciones asuman con beneplácito otorgar este benemeritazgo al Dr. Eusebio Figueroa.

Cree que la figura del Dr. Eusebio Figueroa por sí sola describe lo apasionante, productiva y prolífica que fue su vida, pero también el gran aporte que le dio a la educación costarricense.

Solicita que el Consejo Universitario, mediante su Dirección, remita una nota a la Asamblea Legislativa instando a los diputados y diputadas a asegurar el trámite final de este proyecto de ley que, como mencionó, ya se encuentra en el plenario legislativo, pues sería oportuno para que se haga este reconocimiento a la memoria del Dr. Eusebio Figueroa.

Agrega que no solamente lo hace en función de que fue el fundador del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, por lo que se quita el sombrero, sino que la Ph. D. Ana Patricia Fumero, quien conoce su historia, puede brindar elementos muy valiosos sobre lo que fue la época del Dr. Eusebio Figueroa y el desarrollo de la educación costarricense.

- **Comisión, en la Asamblea Legislativa, para analizar la crítica situación de la educación costarricense**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ no deja de lado que, también en el seno de la Asamblea Legislativa, en estos momentos existe una comisión que va a analizar la crítica situación de la educación costarricense; es un juzgamiento a la labor del Ministerio de Educación Pública y, particularmente, a la ministra de Educación Pública, lo cual podría implicar un voto de censura para esta funcionaria.

Cree, por lo anterior, que deben tomar en consideración este aspecto en virtud de que el daño que se le está haciendo a toda la educación costarricense no tiene precedentes, por lo menos en lo que él conoce de la historia nacional.

Informa que para los próximos días sindicatos de la educación costarricense están convocando a una nueva marcha para reclamar los dineros no solamente para la educación superior, sino la verdadera ejecución del 8% en la educación costarricense que le corresponde a primaria, secundaria y los siguientes estratos; también están haciendo reclamos de carácter reivindicativo para la sociedad en diferentes temas de vital importancia, por lo que es un asunto que después podrán analizar con más detalle en el Consejo Universitario.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Lic. William Méndez. Cede la palabra a la Ph .D. Ana Patricia Fumero.

- **VII Coloquio Internacional sobre Diversidad Cultural y Estudios Regionales**

LA Ph .D. ANA PATRICIA FUMERO da los buenos días a los y las colegas y quienes les acompañan por los medios electrónicos.

Refiere que participó como invitada en el VII Coloquio Internacional sobre la Diversidad Cultural y Estudios Regionales, organizado por el Centro de Investigaciones sobre Diversidad Cultural y Estudios Regionales (Cidicer) en la Sede Regional de Occidente.

- **Felicitación a instancias por investigación realizada en el cumplimiento de sus 10 años de creación**

LA Ph .D. ANA PATRICIA FUMERO extiende las felicitaciones sobre la excelente gestión en investigación que han realizado en la última década un instituto de investigación y tres centros de investigaciones que este año están cumpliendo diez años de labores en un marco de reconocimiento por su producción investigativa y de acción social.

Inicia haciendo referencia al Instituto de Investigaciones en Arte, que empezó su labor en el 2013: el siguiente es el Centro de Investigaciones sobre Diversidad Cultural y Estudios regionales (Cidicer), que es el único centro de investigaciones que existe en sedes regionales; el tercero, el Centro de Investigaciones en Neurociencias y el cuarto es el Centro de Investigaciones en Ciencias del Movimiento Humano (Cimohu); todos ellos este año cumplen una década de funcionar con una excelente producción de investigación y proyectos de acción social.

- **Campaña a favor de la salud mental en la Universidad de Costa Rica**

LA Ph.D. ANA PATRICIA FUMERO expresa que no quiere dejar pasar más tiempo, pues, por diferentes motivos, el Consejo Universitario se ha abocado a asuntos inmediatos y hay cuestiones también relevantes que se van dejando de lado.

Ejemplifica que la Universidad de Costa Rica ha realizado una campaña muy fuerte a favor de tomar conciencia sobre la salud mental. Se han abierto múltiples programas, centros e instancias de apoyo tanto para docentes como para personal administrativo, y especialmente, a favor del estudiantado, pero manifiesta con suma preocupación y, sobre todo, con mucho dolor, que en las últimas tres semanas han tenido dos intentos de suicidio dentro del campus, uno en la Facultad de Ciencias Sociales, de una persona externa a la Universidad, y otro de una persona estudiante en el parqueo de Ciencias Sociales.

Enfatiza que no solo las personas docentes y administrativas, sino estudiantes que están en esta situación, para que tomen conciencia a favor de apoyar a sus amigos y familiares. Es muy grave que cuando el muchachito de Ciencias Sociales intentó suicidarse, los demás estudiantes lo que hicieron fue filmar mientras el muchacho intentaba tirarse del parqueo, nadie llamó al 9-1-1; tuvo que llegar por casualidad un profesor a recoger su automóvil para que se iniciara el protocolo, primero de sostener al muchacho y después de llamar al 9-1-1.

Con la experiencia anterior se ve cómo realmente están imbuidos –como dice Fornet– en el “laberinto de la soledad”, donde está roto todo aquel sentido de comunidad, de identidad, de empatía, de sentimientos positivos hacia la humanidad. Se está tan amarrado y como sociedad se depende tanto de las pantallas, que, por unos pocos *likes* para exaltar el ego propio y sentir algún reconocimiento social, se filma la tragedia humana de una persona sumamente joven con un futuro.

Subraya que lo único que necesitaba el muchacho era apoyo y llamar a las personas correspondientes para brindárselo y darle el seguimiento necesario.

Destaca que es importante que la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica y las asociaciones tomen en serio y responsablemente este llamado de atención, para concientizar y humanizar a las personas, pues se debe romper ese “laberinto de la soledad” que nos amarra a las pantallas.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ toma el comentario de la Ph.D. Ana Patricia Fumero con toda la seriedad del caso.

Coincide en que en la Universidad están enfrentando esa situación y es un reflejo de la sociedad, en la cual se están experimentando estas manifestaciones tan tristes, tan lamentables y especialmente con personas jóvenes con toda la vida por delante.

Amplía que tendrían que estudiar en la Universidad de Costa Rica cómo se va a trabajar ese tema, qué acciones pueden tomar para ayudar y cooperar en esta situación.

- **Foro “Retos y desafíos de la *Ley general de control interno*: a dos décadas de su promulgación”**

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que participó, el pasado 12 de setiembre de 2023, en el foro organizado por la Oficina de Contraloría Universitaria: “Retos y desafíos de *la Ley general*

de control interno, a dos décadas de su promulgación”, en donde tuvieron el honor de recibir a la Mag. Martha Eugenia Acosta Zúñiga, contralora general de la República, para hacer una presentación sobre sus impresiones de lo que ha significado la *Ley general de control interno* en el país.

Añade, con un gran honor, que también estuvo presente el Lic. Luis Fernando Vargas Benavides, excontralor de la República, por lo que agradece a la Oficina de Contraloría Universitaria por propiciar este análisis.

Asegura que la *Ley general de control interno* fomenta la transparencia y el uso adecuado de los bienes públicos que son asignados para administrar y gestionar.

- **Foro “Teletrabajo en la era 4.0: buenas prácticas en las organizaciones y la sociedad”**

LAM.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ revela que, el día de ayer, 20 de setiembre de 2023, participó en el foro organizado por la Oficina de Recursos Humanos, titulado “Teletrabajo en la era 4.0, buenas prácticas en las organizaciones y la sociedad”, fue una actividad en la que se compartieron experiencias positivas de instituciones que han aplicado el teletrabajo.

Especifica que participaron organizaciones públicas y municipalidades, como el caso de la presencia del alcalde municipal de Curridabat, así como organizaciones de desarrollo, como la de San Rafael de Heredia; allí se compartieron experiencias, lecciones aprendidas y cuáles son los elementos que se deben considerar para que una organización pueda aplicar buenas prácticas en el teletrabajo.

ARTÍCULO 3

Informes de personas coordinadoras de comisión

- **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios**

EL DR. EDUARDO CALDERÓN agradece a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez. Da los buenos días.

Refiere que, en el marco de análisis del presupuesto 2024 que les presentó la Administración el martes 19 de setiembre de 2023, se invitó a las jefaturas tanto de la Oficina Ejecutora del Programa de Inversiones (OEPI) como de la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (Oaice) para aclarar las dudas que surgieron la semana anterior sobre varios aspectos relacionados con la reducción en la partida de becas, así como la solicitud de pago de servicios profesionales por parte de la OEPI para ciertos trabajos.

Detalla que en el marco de la conversación salió a relucir que, debido a la implementación de la *Ley general de contratación pública* a partir del 1.º de diciembre de 2022, lamentablemente no se podía contratar personal interno de la Universidad para desarrollar los proyectos, por ejemplo, que requería la OEPI, como escaneos con tecnología láser, lo que se conoce como LiDAR (Sistema de medición y detección de objetos mediante láser, por sus siglas en inglés), y que la Escuela de Ingeniería Topográfica y el Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (LanammeUCR) cuentan con esos equipos y también con el personal capacitado para operarlos.

Agrega que otro de los movimientos presupuestarios que requiere la OEPI se hubiera podido subsanar por medio de la Escuela de Ingeniería Mecánica, pues cuenta con un énfasis en protección contra incendios en la Sede Interuniversitaria de Alajuela; conversó personalmente con el coordinador de esa carrera, el M.Sc. Jimmy Rojas Vásquez, quien le indicó que tienen un *staff* de profesores con experiencia ampliamente comprobada en proyectos de gran envergadura en el área de sistemas contra incendios.

Expone que el Dr. Roberto Guillén Pacheco, vicerrector de Administración, les aclaró que, debido a esa ley, se prohíbe esa contratación a lo interno de la Universidad, lo cual era una de las propuestas que tenía la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios.

Agrega que se solicita a la Administración que si la OEPI carece en este momento de personal capaz de realizar dichos trabajos, entonces se refuerce con el personal necesario.

Explica que el Arq. Esteban Camacho Mosheim, quien fue el encargado de hacer la presentación en lugar de la Arq. Ana Ulloa Dormond, pues no se pudo presentar debido a problemas de salud, les explicaba que la OEPI cuenta solamente con un ingeniero mecánico, por lo que hay que reforzar esa oficina. Además, la incorporación de dos arquitectos y dos arquitectas por parte de la Oficina de Servicios Generales, no resultan suficiente para enmendar las necesidades en la línea de protección contra incendios, para implementar la *Ley del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica* en todos los edificios de la Universidad, por lo que se hace la excitativa para reforzar dicha oficina en la línea de la necesidad de personal que requiere.

Por otro lado, la adquisición de los equipos de escaneo láser, los equipos LiDAR, también puede resultar una buena inversión debido a que, como tecnología de punta, se estarán utilizando en el futuro y consideran oportuno adquirirlos por parte de la Administración. Conoce que son equipos caros que requieren mantenimiento caro, pero la Universidad tiene equipos en muchos otros laboratorios y centros de investigación con esas mismas características, por lo que la necesidad va a ser recurrente.

Por parte de la Oaice, la Dra. Diana Senior Angulo aclaró que el recorte en algunas partidas se debe a que los materiales de cómputo y libros que se entregaban anualmente a las personas estudiantes en el extranjero no se estaban utilizando realmente como se pensaba, por lo que se está haciendo una reducción en esas partidas. Además, con la situación que se presentó el año pasado en la cual, a final de año, se tuvo que reembolsar una cierta cantidad de millones porque no fueron utilizados, quedó como experiencia.

Aclara que esta reducción no es de carácter permanente, sino es temporal, así que se les alertó en ese sentido.

- **Comisión de Investigación y Acción Social**

LA Ph.D. ANA PATRICIA FUMERO informa, en cuanto a la Comisión de Investigación y Acción Social, que esta semana finalizaron la lectura del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario, el cual* se aprobó para ser enviado a consulta a la comunidad universitaria. Por tal motivo, invita a la comunidad para que participe en la lectura detallada de dicho reglamento y aporte con sus comentarios; supone que la semana entrante ya estará en consulta.

Reitera que es costumbre histórica del Consejo Universitario revisar cada una de las observaciones que la comunidad universitaria emite.

Informa que iniciaron la revisión de la propuesta del *Reglamento ético científico de la Universidad de Costa Rica para las investigaciones en las que participan seres humanos*, que envió la Vicerrectoría de Investigación.

Agrega que comenzarán también la revisión de la consulta al artículo 19 del *Reglamento de la investigación en la Universidad de Costa Rica*, que esperan finalizar esta próxima semana; por otra parte, están paralelamente analizando la pertinencia de modificar los artículos 67 inciso a) y 68 de este mismo reglamento.

Esperan terminar por lo menos uno de esos tres elementos en las semanas subsiguientes.

- **Comisión de Asuntos Estudiantiles**

EL DR. CARLOS PALMA da las gracias a la señora directora y los buenos días a todos y a todas.

Reporta que desde la Comisión de Asuntos Estudiantiles tienen una buena cantidad de dictámenes ya finalizados que se han pasado para firma, relacionados con la figura del profesor consejero, la salud integral de las personas estudiantes y las residencias estudiantiles.

Amplía que tienen otros que se han tramitado relacionados con un principio de oficiosidad, que implica informar a las personas estudiantes cuáles son los cursos ponderados y los no ponderados.

Otro tema que ya fue discutido es sobre el significado que tiene el promedio ponderado modificado y cuáles son sus efectos para las personas con una matrícula y una beca, que les beneficia precisamente para seguir continuando con sus estudios.

Además, otro tema es la posibilidad de prestar juramento por escrito y recibir el título en forma alternativa.

Detalla que los anteriores casos ya fueron vistos en la Comisión.

El último caso que están integrando y ya está discutiendo es una propuesta de *Reglamento de matrícula de la Universidad de Costa Rica*.

Espera que en las próximas sesiones tengan la oportunidad de conocer entre cinco o seis dictámenes de la Comisión de Asuntos Estudiantiles.

- **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional**

LA MTE STEPHANIE FALLAS comunica que en la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional este lunes 18 de setiembre de 2023 no tuvieron sesión por motivo de falta de quórum.

Recuerda que, en esta comisión, una de las integrantes es la estudiante Natasha García y por las razones que ya conocen no lograron contar con su participación; por tanto, no lograron tener el quórum para sesionar ese día.

Informa que en la comisión están trabajando en dos reglamentos nuevos: el *Reglamento de la Oficina de Orientación* y el *Reglamento del Archivo Universitario Rafael Obregón Loría*, ya han realizado algunas consultas y están avanzando.

Asegura que pronto estará en agenda el dictamen relacionado con la derogatoria del *Reglamento de la Facultad de Ingeniería*.

ARTÍCULO 4

El Consejo Universitario guarda un minuto de silencio en memoria del Dr. Ronald Fernández Pinto.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da el espacio para que el Lic. William Méndez introduzca el minuto de silencio del Dr. Ronald Fernández Pinto, para proceder con ese acto. Le cede la palabra.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ relata que el Dr. Ronald Fernández Pinto, politólogo y abogado, fue docente de la Escuela de Ciencias Políticas en la mayor parte de su vida profesional, de la cual fue fundador; además, tuvo una participación importante en el servicio diplomático y en la vida pública del país en instituciones bancarias. Tiene recuerdos muy interesantes porque no solamente compartió con él como politólogo, sino también como periodista; lo entrevistó para el medio para el que trabajaba en un momento determinado hace muchos años.

El Dr. Fernández era uno de los profesores que usualmente recibía a cada estudiante de primer ingreso a la Escuela de Ciencias Políticas y después veía en los últimos cursos de carrera. De tal manera que él podía llevar una pequeña memoria de cómo ingresaban las personas estudiantes y cómo serían después en el mercado laboral.

No puede negar su capacidad de diálogo con el estudiantado; impresionante asertividad, pero a la vez una extraordinaria fluencia del verbo a la hora de polemizar, que lo distinguía junto a otros notables docentes de la época. Menciona sus colegas: Dr. Constantino Urcuyo Fournier, Francisco “Paco” Barahona Riera, hoy todavía vivos, pertenecientes a una generación ilustre como la del Dr. Rodolfo Cerdas Cruz, quien también ya partió a un infinito hermoso que todos esperan tener algún día.

No quisiera ser muy extenso con respecto a la biografía del Dr. Ronald Fernández porque la mayor parte de la comunidad universitaria y gran parte del país que compartió su época más activa lo conocen.

Reflexiona sobre lo que él significó para su generación en la Escuela de Ciencias Políticas y para varias generaciones: una idea de compromiso que hoy refleja también lo que han aprendido, pues no pueden desvincularse de los conocimientos en la vida profesional porque van a acompañarles hasta el último día, así como los conocimientos que acompañaron la vida del Dr. Ronald Fernández Pinto no solamente como politólogo, sino como abogado que ilustró a generaciones de generaciones de nuevos profesionales, muchos de los cuales todavía hoy pueden expresar, cada uno con su tono particular, la capacidad para sacar adelante esta tarea difícil de la docencia, por lo que agradece al Dr. Fernández.

Muestra sus condolencias y espera que las personas miembros del Consejo Universitario lo acompañen a despedirlo y decir hasta pronto al amigo, al compañero y al profesor.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Lic. William Méndez. Solicita al pleno ponerse de pie para hacer el minuto de silencio.

****El pleno se pone de pie para rendir un minuto de silencio en memoria del Dr. Ronald Fernández Pinto.****

**** Minuto de silencio. ****

ARTÍCULO 5

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, presenta una moción para que la presentación, discusión y votación del Dictamen CEO-3-2023 en torno a la revisión integral del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género se realice en sesiones extraordinarias de este Órgano Colegiado.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ somete a consideración del plenario una moción para que el tema de la revisión integral del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género, cuyo avance se ha dificultado mucho en las sesiones ordinarias, lo puedan agendar en sesiones extraordinarias.

Subraya que esta solicitud se sustenta en que es un tema que debe ser resuelto pronto por el Órgano Colegiado para no condicionar el mismo proceso de la Comisión de Estatuto Orgánico para las propuestas de modificación que se están presentando.

Insiste en que este condicionamiento de la corrección al texto del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* debe ser resuelto pronto, pero la revisión que se debe hacer es bastante lenta precisamente por lo delicado del asunto.

Presenta la fundamentación de la siguiente moción, a saber:

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. *El artículo 18 del Reglamento del Consejo Universitario establece:*

ARTÍCULO 18. Convocatoria a sesiones extraordinarias.

Las sesiones extraordinarias podrán convocarse cuando los asuntos por tratar, debido a su urgencia y necesidad institucional de un pronto acuerdo, no puedan conocerse en las sesiones ordinarias. Estas sesiones deberán ser convocadas con al menos 24 horas de antelación; en casos de extrema urgencia, se podrán convocar hasta con dos horas de antelación.

De igual manera, la convocatoria a las sesiones extraordinarias será pública y la documentación que se conozca en estas sesiones es interna, pero podrá ser de conocimiento de terceros por solicitud expresa, a excepción de aquellos casos en que la Constitución Política, la legislación nacional, la jurisprudencia o la normativa universitaria lo prohíban.

2. *El proceso de revisión integral del texto del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica constituye una prioridad para el Consejo Universitario en el tanto su correcta redacción supone la atención de una necesidad institucional que convoca la atención y el esfuerzo del Órgano Colegiado.*

3. *Los ajustes que no implican modificaciones a tal cuerpo estatutario han sido conocidos, discutidos y deliberados en múltiples sesiones del Consejo Universitario al conocer el Dictamen CEO-3-2023 Revisión integral del Estatuto Orgánico para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género, sin que el avance en el articulado sea lo suficientemente significativo para que la tarea se concluya en un plazo razonable.*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ somete a consideración del plenario la siguiente propuesta de acuerdo, a saber: *Disponer, de forma continuada y hasta su conclusión, la convocatoria a sesiones extraordinarias los días viernes por la mañana, para que el Consejo Universitario conozca, discuta y vote el Dictamen CEO-3-2023 Revisión integral del Estatuto Orgánico para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género.*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ explica que el acuerdo está redactado para los días viernes en la mañana, considerando que en ese espacio no están agendadas sesiones de comisiones permanentes; sin embargo, solicita que se le permita convocar a esas sesiones extraordinarias, ya sea los jueves en la tarde cuando no esté programada la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes o, en las semanas en que exista esa reunión, sesionar el viernes.

Sugiere agendar lo más pronto posible la conclusión de esta revisión, calcula que se necesitarán dos o tres sesiones de trabajo como máximo para poder concluir con la revisión del texto del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Cede la palabra al Lic. William Méndez.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ comprende la importancia y está a favor de la moción.

Expone que, para efectos de redacción, debería quedar abierto para que la M.Sc. Ana Carmela Velázquez pueda tener la discrecionalidad de convocarla cuando haya disponibilidad tanto para jueves, viernes o cualquier otro día según su mejor criterio.

Explica que si se ajusta solo para viernes queda muy limitado.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Lic. William Méndez. Cede la palabra al Dr. Jaime Alonso Caravaca.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA menciona que mucho del trabajo de las comisiones especiales ha estado distribuido los días jueves en la tarde o los viernes en la mañana.

Especifica que la Comisión que está analizando de forma integral la materia de las especialidades médicas concluyó que el mejor espacio para sesionar sería los jueves en la tarde cuando no se convoquen sesiones de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes.

Informa que, con la proyección anterior, muy probablemente el trabajo en la Comisión Especial del Programa de Posgrado en Especialidades Médicas va a estar supeditado a la conclusión del trabajo de la subcomisión para la revisión lingüística del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, que le parece que es urgente.

Destaca que ambos son urgentes –no quiere que lo malentiendan –, pero cree que la revisión lingüística tiene que terminar antes y desde ya está justificando que probablemente, a pesar de haber agendado el trabajo de la Comisión Especial del Programa de Posgrado en Especialidades Médicas, van a tener que suspenderlo debido a esta situación. Le parece que es la mejor estrategia para poder avanzar de forma sistemática en la conclusión de este análisis.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca. Solicita que se modifique en la propuesta de acuerdo que la convocatoria a las sesiones extraordinarias serían los días jueves o viernes para que el Consejo Universitario conozca, discuta y vote los dictámenes.

Asegura estar muy consciente de que las agendas de estas semanas, antes de terminar el año, están muy cargadas y reconoce el esfuerzo que va a significar para todos los miembros completar este análisis en sesiones extraordinarias, pues requiere de muchísimo trabajo no solo para los miembros, sino para el personal involucrado en estas sesiones. Hará el mayor esfuerzo por tratar de consensuar en las fechas que mejor convengan a los intereses del Órgano Colegiado.

Cede la palabra al Dr. Carlos Araya.

EL DR. CARLOS ARAYA da los buenos días a todas y todos. Considera que, por la dinámica de las sesiones de revisión de las modificaciones realizadas al *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, y sobre todo por los horarios de los días, si eventualmente es el día jueves por la tarde, ruega que se valore la posibilidad de que sean sesiones virtuales.

Le parece que para este tipo de sesión es más ágil y rinden más de esa forma.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ indica que esa es una consideración que tenía presente, coincide en que puede ser menos pesado el proceso.

Hace la analogía –que no le gusta mucho hacer– que esta revisión es como una cirugía de corazón abierto, están valorando aspectos muy delicados que requieren muchísimo cuidado y en los que hay que prestar muchísima atención, puesto que con esta revisión queda el documento final, es decir no va a consulta.

Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, haciendo la inclusión de los días jueves o viernes, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. María Laura Arias, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph .D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

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

1. El artículo 18 del Reglamento del Consejo Universitario establece:

ARTÍCULO 18. Convocatoria a sesiones extraordinarias.

Las sesiones extraordinarias podrán convocarse cuando los asuntos por tratar, debido a su urgencia y necesidad institucional de un pronto acuerdo, no puedan conocerse en las sesiones ordinarias. Estas sesiones deberán ser convocadas con al menos 24 horas de antelación; en casos de extrema urgencia, se podrán convocar hasta con dos horas de antelación.

De igual manera, la convocatoria a las sesiones extraordinarias será pública y la documentación que se conozca en estas sesiones es interna, pero podrá ser de conocimiento de terceros por solicitud expresa, a excepción de aquellos casos en que la Constitución Política, la legislación nacional, la jurisprudencia o la normativa universitaria lo prohíban.

- 2. El proceso de revisión integral del texto del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica constituye una prioridad para el Consejo Universitario en el tanto su correcta redacción supone la atención de una necesidad institucional que convoca la atención y el esfuerzo del Órgano Colegiado.**
- 3. Los ajustes que no implican modificaciones a tal cuerpo estatutario han sido conocidos, discutidos y deliberados en múltiples sesiones del Consejo Universitario al conocer el Dictamen CEO-3-2023 Revisión integral del Estatuto Orgánico para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género, sin que el avance en el articulado sea lo suficientemente significativo para que la tarea se concluya en un plazo razonable.**

ACUERDA:

Disponer, de forma continuada y hasta su conclusión, la convocatoria a sesiones extraordinarias los días jueves o viernes, para que el Consejo Universitario conozca, discuta y vote el Dictamen CEO-3-2023 Revisión integral del Estatuto Orgánico para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género.

ACUERDO FIRME.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ hace de conocimiento que este trabajo involucra la participación de expertos lingüistas, quienes son convocados para las sesiones; por tanto, agendarlo dentro de la sesión plenaria presenta la dificultad de que, si en algún momento no se puede abordar ese punto de agenda, los expertos se estarían desplazando al Consejo Universitario en vano, por lo que, por respeto a los expertos, la mejor forma de trabajo es en sesiones extraordinarias.

ARTÍCULO 6

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a consideración una modificación en el orden del día para pasar a la Propuesta de Dirección CU-17-2023 referente al pronunciamiento sobre la petición de suplencia estudiantil planteada en el oficio TEEU-366-2023 y, posteriormente, al Dictamen CCCP-6-2023 en torno a presentar una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ solicita adelantar los puntos catorce y quince en el orden del día, para iniciar la discusión.

Refiere que esta modificación de agenda se da por la urgencia que tienen ambos puntos.

Consulta si hay alguna observación. Al no haber solicitudes en el uso de la palabra, hace lectura de la propuesta de acuerdo, a saber: *Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para pasar a la Propuesta de Dirección CU-17-2023 referente al pronunciamiento sobre la petición de suplencia estudiantil planteada en el oficio TEEU-366-2023 y, posteriormente, al Dictamen CCCP-6-2023 en torno a presentar una reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.*

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

VOTAN A FAVOR: Dra. María Laura Arias, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph.D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para pasar a la Propuesta de Dirección CU-17-2023 referente al pronunciamiento sobre la petición de suplencia estudiantil planteada en el oficio TEEU-366-2023 y, posteriormente, al Dictamen CCCP-6-2023 en torno a presentar una reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.

ARTÍCULO 7

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, continúa con la presentación de la Propuesta de Dirección CU-17-2023 referente al pronunciamiento sobre la petición de suplencia estudiantil planteada en el oficio TEEU-366-2023.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ recuerda que, este dictamen ya lo habían leído e hicieron el análisis completo; sin embargo, someterá a consideración una modificación en la propuesta de acuerdo.

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

RESULTANDO QUE:

1. Mediante el oficio TEEU-366-2023, el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU) comunicó al Consejo Universitario el *por tanto* de la resolución TEEU-16-2023, en el que literalmente se dispuso lo siguiente:

1. *Se declara parcialmente con lugar la denuncia. Se declara a Natasha García Silva, carné C03189, cédula de identidad 3-0538-0280, como responsable de utilizar su plataforma de TikTok para beneficiar la candidatura de Sebastián Niño Aguilar a la presidencia de la Junta Directiva de la Asociación de Estudiantes de Estudios Generales, ello en detrimento del deber de imparcialidad y neutralidad que le exigen los numerales 216, inciso b) y 230, incisos g) y o) del Reglamento General de Elecciones, en su condición de Representación II del Sector Estudiantil en el Consejo Universitario.*
2. *Se declara sin lugar la denuncia en cuanto a la responsabilidad de Natasha García Silva de la publicación en el perfil de Facebook del Consejo Universitario del video donde figura García Silva y Niño Aguilar.*
3. *Se sanciona Natasha García Silva, carné C03189, cédula de identidad 3-0538-0280, con una amonestación por escrito, con copia al expediente y la suspensión de su cargo de Representación II del Sector Estudiantil en el Consejo Universitario por un periodo de 20 días hábiles, los cuales se empezarán a contabilizar 5 días hábiles después de la firmeza de esta resolución. Por dicho periodo se llama al ejercicio del cargo a Ian Taylor Roldán, carné B87840, cédula de identidad 1-1792-0272, en su calidad de suplencia del puesto ejercido por García Silva.»*

2. En la misma nota, el TEEU planteó las siguientes peticiones al Consejo Universitario:

Debido a lo anterior, en su calidad de directora del Consejo Universitario, le solicito, de la manera de más respetuosa, la ejecución del por tanto tercero de la Resolución TEEU-14-2023, para lo cual se debe suspender a Natasha García Silva, carné C03189, cédula de identidad 3-0538-0280, de todas sus funciones, actividades y beneficios inherentes al cargo de la Representación II del Sector Estudiantil en el Consejo Universitario, por el período comprendido entre el martes 12 de setiembre de 2023 y hasta el martes 10 de octubre de 2023 inclusive.

Para estos fines, y conforme lo dispuesto en la Resolución TEEU-32-2022, se le debe llamar, por dicho período, al ejercicio del cargo de Representación II del Sector Estudiantil en el Consejo Universitario, en todas sus calidades de miembro pleno del Consejo Universitario, a Ian Taylor Roldán, carné B87840, cédula de identidad 1-1792-0272.

3. Tras la recepción de la nota, se cursó solicitud de criterio a la asesoría legal del Consejo Universitario, por lo que el Mag. José Pablo Cascante Suárez rindió su recomendación mediante el Criterio Legal CU-29-2023.

CONSIDERANDO QUE:

1. El movimiento estudiantil, organizado en la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), goza de autonomía en su organización y representación en diversas instancias universitarias; ello conforme a los artículos 169 y 170 del *Estatuto Orgánico*, que establecen:

ARTÍCULO 169.- La Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), es el órgano de gobierno estudiantil que se rige por sus propios estatutos y reglamentos inscritos en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

ARTÍCULO 170.- Los estudiantes tendrán representación en todas las instancias de la Universidad, cuyas decisiones puedan tener incidencia en el sector estudiantil. Esta representación no podrá ser mayor del 25% del total de los profesores que integran la instancia correspondiente y le corresponderá ejercerla a la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR) y a las asociaciones que la conforman.

2. Las disposiciones estatutarias y reglamentarias que dicte la FEUCR tienen alcance delimitado a esa organización estudiantil, según se establece en el Criterio Legal CU-29-2023:

(...) Así, el numeral 169 del Estatuto Orgánico le brinda reconocimiento a la citada Federación para regirse de conformidad con los estatutos y reglamentos que dicte en su organización. Nótese, sin embargo, que, incito en tal premisa, se encuentra el hecho de que esos cuerpos normativos aprobados por la FEUCR no podrían alterar, interferir o normativizar aspectos que son recogidos y regulados por la normativa universitaria que apruebe el Consejo Universitario o la Rectoría para la Institución. Ello, igualmente acontece, en sentido contrario; es decir, hay un doble régimen normativo (...).

3. La solicitud de ejecución del por tanto tercero responde a las potestades organizativas y sancionatorias que fueron dispuestas por el movimiento estudiantil a través de la reglamentación que al efecto dispuso la FEUCR y, por ello, corresponde que el Consejo Universitario adopte las providencias para atender las condiciones de la sanción que fue comunicada en el citado oficio TEEU-366-2023.
4. La petición del TEEU relativa a la implementación de una suplencia con base en la sanción referida en el párrafo anterior, debe ser analizada bajo lo dictaminado por la Oficina Jurídica en los dictámenes OJ-226-2021, OJ-406-2021, OJ-1049-2022 y OJ-1110-2022, cuyas referencias más relevantes se transcriben a continuación:

Dictamen OJ-226-2021

(...)

En el caso del Consejo Universitario estamos frente a un órgano de naturaleza representativa. Esto es importante por cuanto sus miembros (a excepción del Rector que es una suerte de miembro ad hoc, elegido en forma democrática) sus miembros son representantes de diferentes sectores: estudiantil, administrativo y docente según áreas académicas. Son estos representantes, y no otras personas, las que tienen derecho a integrar el órgano.

De ahí que el mecanismo de suplencia establecido por el artículo 95.1 de la Ley General de la Administración no se pueda aplicar, por cuanto la selección ad hoc de un suplente por parte de su superior jerárquico va contra el principio de representación democrática. De igual manera, por el mismo nexo representativo, ningún representante de los sectores o áreas académicas de la Universidad podría, ante su eventual ausencia, designar un suplente, de conformidad con el mecanismo de la Ley General de la Administración Pública.

Ahora bien, tampoco puede aplicarse el mecanismo establecido por el artículo 95.2 de la misma Ley, por cuanto la norma que conforma la integración del Consejo Universitario no hace alusión a suplentes.

(...)

En otras palabras, solo si la norma del Estatuto Orgánico que configura la composición del Consejo Universitario indicara expresamente la posibilidad de la suplencia, es posible admitir la integración de un órgano por medio de un suplente, cuando el titular no está ausente de forma temporal u ocasional.

Las disposiciones normativas comentadas no son arbitrarias. Admitir la posibilidad de suplencias ante las ausencias temporales u ocasionales de los miembros de un órgano como el Consejo Universitario, en lugar de garantizar la continuidad de funcionamiento del órgano, engendraría una intermitencia nada recomendable en el ámbito del estudio de los casos (participación en las Comisiones Permanentes y Especiales), en la aprobación de los reglamentos y reformas al Estatuto Orgánico.

En definitiva, a no ser que el Estatuto Orgánico prevea, en algún momento, la aplicación del mecanismo de la suplencia, acudir a este procedimiento no es posible de acuerdo con los términos de la actual normativa. De esta manera, una simple reforma del Reglamento del Consejo Universitario no sería suficiente para aplicar el mecanismo de la suplencia en los casos de ausencia temporal u ocasional (...).

(negrita no pertenece al original)

Dictamen OJ-406-2021

(...) En el escenario de una reforma al artículo 24 inciso c) del Estatuto Orgánico, para permitir la figura de la representación estudiantil ante el Consejo Universitario, no encuentra esta Oficina que haya que modificar otras normas de ese cuerpo normativo. El artículo 24 inciso c) es el que regula la composición de la representación estudiantil, por lo que es una norma autosuficiente en esta materia, que no requiere de la reforma de otras para operar el efecto deseado.

Sin embargo, de presentarse el escenario indicado, puede surgir la duda de si por un principio de igualdad y armonía de las disposiciones del Estatuto Orgánico, sea necesario prever el mecanismo de la suplencia en las demás representaciones (académicas, administrativa y federativa). La situación de una ausencia temporal de un miembro del Consejo Universitario es un hecho posible relativo a las demás representaciones y no existen razones para pensar que sea privativa de la representación estudiantil. No obstante, la decisión que se adopte en esta materia es política, por cuanto afecta la estructura del gobierno superior universitario.

(negrita y subrayado no pertenece al original).

Dictamen OJ-1049-2022

Los dictámenes OJ-226-2020 y OJ-406-2020 de esta Asesoría señalaron la necesidad de una reforma al artículo 24 del Estatuto Orgánico si se considerara oportuno admitir la posibilidad de que la representación estudiantil ante el Consejo Universitario tenga suplentes. De paso, esta reforma pondría también en discusión la posibilidad de que las demás representaciones tengan esta figura, materia delicada que merece una serie de estudios y consideraciones de política universitaria.

El oficio CU-1902-2021 consulta si la posición de esta Asesoría puede verse modificada con la reforma del artículo 88 bis del Estatuto Orgánico de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica. Este artículo admite la posibilidad de la figura de la suplencia ante las ausencias temporales de los estudiantes titulares miembros del Consejo Universitario. La respuesta es negativa por consideraciones jurídicas de importancia que conviene tener en cuenta por el precedente que una respuesta afirmativa sentaría.

De acuerdo con el artículo 84 de la Constitución Política, la Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que cuenta con independencia para el ejercicio de sus funciones.

Esta autonomía comprende la posibilidad de darse su gobierno propio. La máxima expresión de esta autonomía política es el Estatuto Orgánico, que ocupa el rango de norma fundamental de su sistema jurídico interno, análogo

a la Constitución Política, si se adopta el punto de vista kelseniano de la estructura piramidal del ordenamiento jurídico. Este punto de vista es el adoptado en los dictámenes OJ- 226-2020 y OJ-406-2020.

El Estatuto Orgánico es así ley en sentido material, inferior en un grado a la Carta Magna puesto que se fundamenta y deriva directamente del artículo 84 de este cuerpo normativo.

Como ha sido dictaminado, la Universidad, en ejercicio de la autonomía política reflejada en su Estatuto Orgánico, no ha promulgado normas que permitan la suplencia en tratándose de las representaciones que integran el Consejo Universitario. Desde luego, esta situación no es una norma pétrea y puede cambiar mediante la respectiva reforma del artículo 24 del Estatuto.

El hecho de que la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica haya aprobado el artículo 88 bis de su Estatuto, en el sentido de admitir la figura de la suplencia, no tiene incidencia alguna en la estructura política de la Universidad en general, ni en la composición e integración de su Consejo Universitario. Igual consecuencia tendría si la FEUCR indicara que sus representantes antes el Consejo Universitario son tres y no dos, como el Estatuto de la Universidad lo indica.

El artículo 169 del Estatuto Orgánico sienta el principio de autonomía del movimiento estudiantil, al indicar que su Federación se rige por sus propios estatutos con la sola condición de que se encuentren inscritos en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

En consecuencia, la Universidad de Costa Rica y la Federación de Estudiantes son órganos vinculados, pero cada uno co autonomía propia, aunque distinta. La autonomía universitaria tiene rango constitucional y la autonomía de la FEUCR se asienta en el Estatuto Orgánico. No son órganos situados en el mismo nivel.

No puede interpretarse que una modificación del Estatuto estudiantil implique una modificación del Estatuto Orgánico de la Institución. Una interpretación de este talante representaría una grave transgresión a la autonomía política que la Constitución Política le concede a la Universidad.

(negrita y subrayado no pertenece al original).

Dictamen OJ-1110-2022

Esta Asesoría ha analizado de forma detenida el indicado dictamen CEO-7-2021 y el oficio CEO-35-2021, en el que la Comisión de Estatuto Orgánico hace una serie de consideraciones relativas a introducir la figura de la suplencia en la representación estudiantil ante el Consejo Universitario.

En forma contraria al criterio de esta Oficina (OJ-226-2020, OJ-406-2020 y OJ-1049-2020, la Comisión de Estatuto Orgánico estima que no es necesaria una modificación del artículo 24 del Estatuto Orgánico para admitir este mecanismo de modificación de la competencia.

(...)esta Asesoría ha tratado de dejar claro cuál es el procedimiento para admitir el funcionamiento de estas suplencias en el Consejo Universitario.

En suma, considera esta Oficina que el dictamen CEO-7-2021 aporta valiosos elementos para discutir el tema, los cuales deben ser valorados, en última instancia, por el pleno del Consejo Universitario.

Sin embargo, esta Asesoría no comparte los criterios de la Comisión. Se nos ha solicitado una “ampliación” al dictamen OJ-1049-2021. No obstante, admitir las consideraciones del dictamen CEO-7-2021 y del oficio CEO-35-2021 no conduciría a una simple ampliación del dictamen, sino a su modificación integral, sin que esta Asesoría vea razones para hacerlo, superiores a las reiteradas en los dictámenes OJ-226-2021, OJ-406-2020 y OJ-1049-2021.

(negrita no pertenece al original).

5. La recomendación vertida en el Criterio Legal CU-29-2023 fue:

(...)

En conclusión, y tras contar con el panorama claro sobre lo establecido por la Oficina Jurídica, e incluso, sobre lo actuado por el Consejo Universitario tras las reflexiones jurídicas antes dichas, hay que subrayar que la figura de la suplencia de la representación estudiantil ante el Consejo Universitario no tiene previsión en el Estatuto Orgánico y, por ello, se encuentra en trámite la (...) reforma al inciso c) del artículo 24 del citado cuerpo estatutario.

Así, y a pesar de que la normativa estudiantil regula y confiere formalidad a la suplencia de su representación, tal instituto no tiene sustento en la normativa universitaria vigente que rige el actuar del Consejo Universitario; ergo, no resulta aplicable, para el caso concreto de la señorita García Silva, la suplencia del señor Ian Taylor Roldán.

(...)la petición final planteada por el TEEU en la nota TEEU-366-2023 no es procedente y se recomienda que en esos términos sea respondida a esa instancia la solicitud planteada, con fundamento en las razones apuntadas por la Oficina Jurídica y que fueron subrayadas en este criterio.

Con base en los elementos antes analizados, se impone el deber del Órgano Colegiado de rechazar la petición final consignada en el oficio TEEU-336-2023, relativa a la suplencia de un miembro del Consejo Universitario suspendida de sus funciones durante 20 días hábiles, pues tal acto puede representar una transgresión a la autonomía política concedida a la Universidad en la Constitución Política y plasmada en el *Estatuto Orgánico*.

ACUERDA

Responder negativamente a la segunda petición la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica planteada en la nota TEEU-366-2023, en el tanto la figura de la suplencia de la representación estudiantil ante el Consejo Universitario no se encuentra aún habilitada en el *Estatuto Orgánico*.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ destaca que se incluirían los siguientes acuerdos, a saber:

2. *Reconocer la autonomía del movimiento estudiantil expresada en los artículos 169 y 170 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica y en función de garantizar la presencia del segundo representante del estudiante Ian Taylor Roldán, en sesiones ordinarias y extraordinarias, así como en comisiones permanentes con voz.*
3. *Autorizar la participación de Ian Taylor el dan como invitado únicamente con voz en las sesiones que realiza el órgano colegiado, así como en las reuniones de las condiciones en las que participan las T invita Natasha García Silva con el periodo por el periodo del 12 de setiembre al 10 de octubre de 2023, inclusive.*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ se disculpa porque cometió un error al redactar los acuerdos, requiere una sesión de trabajo para fusionar el segundo y tercer acuerdo, pues están en la misma dirección.

Consulta si tienen alguna observación con respecto a los dos acuerdos, en los que revisarán la redacción para fusionar el segundo y el tercero.

Al no haber solicitudes en el uso de la palabra, anuncia que ingresarán a una sesión de trabajo para modificar la redacción.

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

A las nueve horas y cuarenta y seis minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ detalla que harán una pequeña modificación adicional en el documento, por lo que harán un receso.

*****A las nueve horas y cuarenta y siete minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las diez horas y veinte minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. María Laura Arias, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph.D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez. *****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ hace lectura de las dos modificaciones realizadas a la Propuesta de Dirección durante la sesión de trabajo, a saber:

En primera instancia, se agregaría un séptimo considerando que se leería de la siguiente manera, procede a leer:

7. *El Tribunal Electoral Estudiantil Universitario remitió al Consejo Universitario la Resolución TEEU-32-2022, del 20 de noviembre de 2022, donde declara el resultado del proceso de elección del sector estudiantil en este Órgano Colegiado por el periodo del 1.º de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 al señor Ian Taylor Roldán como suplente de la representación II del sector estudiantil en el Consejo Universitario. La autonomía del movimiento estudiantil expresada en su Estatuto Orgánico prevé la elección de una suplencia en caso de una imposibilidad de la participación del miembro titular ante el Consejo Universitario.*

Además, la propuesta de acuerdo se leería de la siguiente manera, procede a leer:

1. *Comunicar la imposibilidad legal de atender la segunda petición de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica planteada en la nota TEEU-366-2023, en el tanto la figura de la suplencia de la representación estudiantil ante el Consejo Universitario no se encuentra aún habilitada en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.*
2. *Autorizar la participación del Sr. Ian Taylor Roldán, en su condición de suplente (según Resolución TEEU-32-2022), como invitado con derecho a voz en las sesiones que realice el Órgano Colegiado, así como en las reuniones de las comisiones en las que participa la Srta. Natasha García Silva, por el periodo del 12 de setiembre al 10 de octubre de 2023, inclusive.*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ consulta si tienen alguna observación, al no haber solicitudes en el uso de la palabra, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. María Laura Arias, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph.D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

RESULTANDO QUE:

1. **Mediante el oficio TEEU-366-2023, el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU) comunicó al Consejo Universitario el por tanto de la resolución TEEU-16-2023, en el que literalmente se dispuso lo siguiente:**

1. *Se declara parcialmente con lugar la denuncia. Se declara a Natasha García Silva, carné C03189, cédula de identidad 3-0538-0280, como responsable de utilizar su plataforma de TikTok para beneficiar la candidatura de Sebastián Niño Aguilar a la presidencia de la Junta Directiva de la Asociación de Estudiantes de Estudios Generales, ello en detrimento del deber de imparcialidad y neutralidad que le exigen los numerales 216, inciso b) y 230, incisos g) y o) del Reglamento General de Elecciones, en su condición de Representación II del Sector Estudiantil en el Consejo Universitario.*

2. *Se declara sin lugar la denuncia en cuanto a la responsabilidad de Natasha García Silva de la publicación en el perfil de Facebook del Consejo Universitario del vídeo donde figura García Silva y Niño Aguilar.*
3. *Se sanciona Natasha García Silva, carné C03189, cédula de identidad 3-0538-0280, con una amonestación por escrito, con copia al expediente y la suspensión de su cargo de Representación II del Sector Estudiantil en el Consejo Universitario por un período de 20 días hábiles, los cuales se empezarán a contabilizar 5 días hábiles después de la firmeza de esta resolución. Por dicho período se llama al ejercicio del cargo a Ian Taylor Roldán, carné B87840, cédula de identidad 1-1792-0272, en su calidad de suplencia del puesto ejercido por García Silva.»*

2. En la misma nota, el TEEU planteó las siguientes peticiones al Consejo Universitario:

Debido a lo anterior, en su calidad de directora del Consejo Universitario, le solicito, de la manera de más respetuosa, la ejecución del por tanto tercero de la Resolución TEEU-14-2023, para lo cual se debe suspender a Natasha García Silva, carné C03189, cédula de identidad 3-0538-0280, de todas sus funciones, actividades y beneficios inherentes al cargo de la Representación II del Sector Estudiantil en el Consejo Universitario, por el período comprendido entre el martes 12 de setiembre de 2023 y hasta el martes 10 de octubre de 2023 inclusive.

Para estos fines, y conforme lo dispuesto en la Resolución TEEU-32-2022, se le debe llamar, por dicho período, al ejercicio del cargo de Representación II del Sector Estudiantil en el Consejo Universitario, en todas sus calidades de miembro pleno del Consejo Universitario, a Ian Taylor Roldán, carné B87840, cédula de identidad 1-1792-0272.

3. **Tras la recepción de la nota, se cursó solicitud de criterio a la asesoría legal del Consejo Universitario, por lo que el Mag. José Pablo Cascante Suárez rindió su recomendación mediante el Criterio Legal CU-29-2023.**

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. **El movimiento estudiantil, organizado en la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), goza de autonomía en su organización y representación en diversas instancias universitarias; ello conforme a los artículos 169 y 170 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, que establecen:**

ARTÍCULO 169.- La Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), es el órgano de gobierno estudiantil que se rige por sus propios estatutos y reglamentos inscritos en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

ARTÍCULO 170.- Los estudiantes tendrán representación en todas las instancias de la Universidad, cuyas decisiones puedan tener incidencia en el sector estudiantil. Esta representación no podrá ser mayor del 25% del total de los profesores que integran la instancia correspondiente y le corresponderá ejercerla a la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR) y a las asociaciones que la conforman.

2. **Las disposiciones estatutarias y reglamentarias que dicte la FEUCR tienen alcance delimitado a esa organización estudiantil, según se establece en el Criterio Legal CU-29-2023:**

(...) Así, el numeral 169 del Estatuto Orgánico le brinda reconocimiento a la citada Federación para regirse de conformidad con los estatutos y reglamentos que dicte en su organización. Nótese, sin embargo, que, íncito en tal premisa, se encuentra el hecho de que esos cuerpos normativos aprobados por la FEUCR no podrían alterar, interferir o normativizar aspectos que son recogidos y regulados por la normativa universitaria que apruebe el Consejo Universitario o la Rectoría para la Institución. Ello, igualmente acontece, en sentido contrario; es decir, hay un doble régimen normativo (...).

3. La solicitud de ejecución del *por tanto* tercero responde a las potestades organizativas y sancionatorias que fueron dispuestas por el movimiento estudiantil a través de la reglamentación que al efecto dispuso la FEUCR y, por ello, corresponde que el Consejo Universitario adopte las providencias para atender las condiciones de la sanción que fue comunicada en el citado oficio TEEU-366-2023.
4. La petición del TEEU relativa a la implementación de una suplencia con base en la sanción referida en el párrafo anterior debe ser analizada bajo lo dictaminado por la Oficina Jurídica en los dictámenes OJ-226-2021, OJ-406-2021, OJ-1049-2022 y OJ-1110-2022, cuyas referencias más relevantes se transcriben a continuación:

Dictamen OJ-226-2021

(...)

En el caso del Consejo Universitario estamos frente a un órgano de naturaleza representativa. Esto es importante por cuanto sus miembros (a excepción del Rector que es una suerte de miembro ad hoc, elegido en forma democrática) sus miembros son representantes de diferentes sectores: estudiantil, administrativo y docente según áreas académicas. Son estos representantes, y no otras personas, las que tienen derecho a integrar el órgano.

De ahí que el mecanismo de suplencia establecido por el artículo 95.1 de la Ley General de la Administración no se pueda aplicar, por cuanto la selección ad hoc de un suplente por parte de su superior jerárquico va contra el principio de representación democrática. De igual manera, por el mismo nexo representativo, ningún representante de los sectores o áreas académicas de la Universidad podría, ante su eventual ausencia, designar un suplente, de conformidad con el mecanismo de la Ley General de la Administración Pública.

Ahora bien, tampoco puede aplicarse el mecanismo establecido por el artículo 95.2 de la misma Ley, por cuanto la norma que conforma la integración del Consejo Universitario no hace alusión a suplentes.

(...)

En otras palabras, solo si la norma del Estatuto Orgánico que configura la composición del Consejo Universitario indicara expresamente la posibilidad de la suplencia, es posible admitir la integración de un órgano por medio de un suplente, cuando el titular no está ausente de forma temporal u ocasional.

Las disposiciones normativas comentadas no son arbitrarias. Admitir la posibilidad de suplencias ante las ausencias temporales u ocasionales de los miembros de un órgano como el Consejo Universitario, en lugar de garantizar la continuidad de funcionamiento del órgano, engendraría una intermitencia nada recomendable en el ámbito del estudio de los casos (participación en las Comisiones Permanentes y Especiales), en la aprobación de los reglamentos y reformas al Estatuto Orgánico.

En definitiva, a no ser que el Estatuto Orgánico prevea, en algún momento, la aplicación del mecanismo de la suplencia, acudir a este procedimiento no es posible de acuerdo con los términos de la actual normativa. De esta manera, una simple reforma del Reglamento del Consejo Universitario no sería suficiente para aplicar el mecanismo de la suplencia en los casos de ausencia temporal u ocasional (...). (el subrayado no pertenece al original)

Dictamen OJ-406-2021

(...) En el escenario de una reforma al artículo 24 inciso c) del Estatuto Orgánico, para permitir la figura de la representación estudiantil ante el Consejo Universitario, no encuentra esta Oficina que haya que modificar otras normas de ese cuerpo normativo. El artículo 24 inciso c) es el que regula la composición de la representación estudiantil, por lo que es una norma autosuficiente en esta materia, que no requiere de la reforma de otras para operar el efecto deseado.

Sin embargo, de presentarse el escenario indicado, puede surgir la duda de si por un principio de igualdad y armonía de las disposiciones del Estatuto Orgánico, sea necesario prever el mecanismo de la suplencia en las demás representaciones (académicas, administrativa y federativa). La situación de una ausencia temporal de un miembro del Consejo Universitario es un hecho posible relativo a las demás representaciones y no existen

razones para pensar que sea privativa de la representación estudiantil. No obstante, la decisión que se adopte en esta materia es política, por cuanto afecta la estructura del gobierno superior universitario. (el subrayado no pertenece al original).

Dictamen OJ-1049-2022

Los dictámenes OJ-226-2020 y OJ-406-2020 de esta Asesoría señalaron la necesidad de una reforma al artículo 24 del Estatuto Orgánico si se considerara oportuno admitir la posibilidad de que la representación estudiantil ante el Consejo Universitario tenga suplentes. De paso, esta reforma pondría también en discusión la posibilidad de que las demás representaciones tengan esta figura, materia delicada que merece una serie de estudios y consideraciones de política universitaria.

El oficio CU-1902-2021 consulta si la posición de esta Asesoría puede verse modificada con la reforma del artículo 88 bis del Estatuto Orgánico de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica. Este artículo admite la posibilidad de la figura de la suplencia ante las ausencias temporales de los estudiantes titulares miembros del Consejo Universitario. La respuesta es negativa por consideraciones jurídicas de importancia que conviene tener en cuenta por el precedente que una respuesta afirmativa sentaría.

De acuerdo con el artículo 84 de la Constitución Política, la Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que cuenta con independencia para el ejercicio de sus funciones.

Esta autonomía comprende la posibilidad de darse su gobierno propio. La máxima expresión de esta autonomía política es el Estatuto Orgánico, que ocupa el rango de norma fundamental de su sistema jurídico interno, análogo a la Constitución Política, si se adopta el punto de vista kelseniano de la estructura piramidal del ordenamiento jurídico. Este punto de vista es el adoptado en los dictámenes OJ- 226-2020 y OJ-406-2020.

El Estatuto Orgánico es así ley en sentido material, inferior en un grado a la Carta Magna puesto que se fundamenta y deriva directamente del artículo 84 de este cuerpo normativo.

Como ha sido dictaminado, la Universidad, en ejercicio de la autonomía política reflejada en su Estatuto Orgánico, no ha promulgado normas que permitan la suplencia en tratándose de las representaciones que integran el Consejo Universitario. Desde luego, esta situación no es una norma pétrea y puede cambiar mediante la respectiva reforma del artículo 24 del Estatuto.

El hecho de que la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica haya aprobado el artículo 88 bis de su Estatuto, en el sentido de admitir la figura de la suplencia, no tiene incidencia alguna en la estructura política de la Universidad en general, ni en la composición e integración de su Consejo Universitario. Igual consecuencia tendría si la FEUCR indicara que sus representantes antes el Consejo Universitario son tres y no dos, como el Estatuto de la Universidad lo indica.

El artículo 169 del Estatuto Orgánico sienta el principio de autonomía del movimiento estudiantil, al indicar que su Federación se rige por sus propios estatutos con la sola condición de que se encuentren inscritos en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

En consecuencia, la Universidad de Costa Rica y la Federación de Estudiantes son órganos vinculados, pero cada uno con autonomía propia, aunque distinta. La autonomía universitaria tiene rango constitucional y la autonomía de la FEUCR se asienta en el Estatuto Orgánico. No son órganos situados en el mismo nivel.

No puede interpretarse que una modificación del Estatuto estudiantil implique una modificación del Estatuto Orgánico de la Institución. Una interpretación de este talante representaría una grave transgresión a la autonomía política que la Constitución Política le concede a la Universidad. (el subrayado no pertenece al original).

Dictamen OJ-1110-2022

Esta Asesoría ha analizado de forma detenida el indicado dictamen CEO-7-2021 y el oficio CEO-35-2021, en el que la Comisión de Estatuto Orgánico hace una serie de consideraciones relativas a introducir la figura de la suplencia en la representación estudiantil ante el Consejo Universitario.

En forma contraria al criterio de esta Oficina (OJ-226-2020, OJ-406-2020 y OJ-1049-2020, la Comisión de Estatuto Orgánico estima que no es necesaria una modificación del artículo 24 del Estatuto Orgánico para admitir este mecanismo de modificación de la competencia.

(...) esta Asesoría ha tratado de dejar claro cuál es el procedimiento para admitir el funcionamiento de estas suplencias en el Consejo Universitario.

En suma, considera esta Oficina que el dictamen CEO-7-2021 aporta valiosos elementos para discutir el tema, los cuales deben ser valorados, en última instancia, por el pleno del Consejo Universitario.

Sin embargo, esta Asesoría no comparte los criterios de la Comisión. Se nos ha solicitado una “ampliación” al dictamen OJ-1049-2021. No obstante, admitir las consideraciones del dictamen CEO-7-2021 y del oficio CEO-35-2021 no conduciría a una simple ampliación del dictamen, sino a su modificación integral, sin que esta Asesoría vea razones para hacerlo, superiores a las reiteradas en los dictámenes OJ-226-2021, OJ-406-2020 y OJ-1049-2021. (negrita no pertenece al original).

5. La recomendación vertida en el Criterio Legal CU-29-2023 fue:

(...)

En conclusión, y tras contar con el panorama claro sobre lo establecido por la Oficina Jurídica, e incluso, sobre lo actuado por el Consejo Universitario tras las reflexiones jurídicas antes dichas, hay que subrayar que la figura de la suplencia de la representación estudiantil ante el Consejo Universitario no tiene previsión en el Estatuto Orgánico y, por ello, se encuentra en trámite la (...) reforma al inciso c) del artículo 24 del citado cuerpo estatutario.

Así, y a pesar de que la normativa estudiantil regula y confiere formalidad a la suplencia de su representación, tal instituto no tiene sustento en la normativa universitaria vigente que rige el actuar del Consejo Universitario; ergo, no resulta aplicable, para el caso concreto de la señorita García Silva, la suplencia del señor Ian Taylor Roldán.

(...)la petición final planteada por el TEEU en la nota TEEU-366-2023 no es procedente y se recomienda que en esos términos sea respondida a esa instancia la solicitud planteada, con fundamento en las razones apuntadas por la Oficina Jurídica y que fueron subrayadas en este criterio.

- 6. Con base en los elementos antes analizados, se impone el deber del Órgano Colegiado de rechazar la petición final consignada en el oficio TEEU-336-2023, relativa a la suplencia de un miembro del Consejo Universitario suspendida de sus funciones durante 20 días hábiles, pues tal acto puede representar una transgresión a la autonomía política concedida a la Universidad en la Constitución Política de la República de Costa Rica y plasmada en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.**
- 7. El Tribunal Electoral Estudiantil Universitario remitió al Consejo Universitario la Resolución TEEU-32-2022, del 20 de noviembre de 2022, donde declara el resultado del proceso de elección del sector estudiantil en este Órgano Colegiado por el periodo del 1.º de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 al señor Ian Taylor Roldán como suplente de la representación II del sector estudiantil en el Consejo Universitario. La autonomía del movimiento estudiantil expresada en su Estatuto Orgánico prevé la elección de una suplencia en caso de una imposibilidad de la participación del miembro titular ante el Consejo Universitario.**

ACUERDA

- 1. Comunicar la imposibilidad legal de atender la segunda petición de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica planteada en la nota TEEU-366-2023, en el tanto la figura de la suplencia de la representación estudiantil ante el Consejo Universitario no se encuentra aún habilitada en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.**
- 2. Autorizar la participación del Sr. Ian Taylor Roldán, en su condición de suplente (según Resolución TEEU-32-2022), como invitado con derecho a voz en las sesiones que realice el Órgano Colegiado, así como en las reuniones de las comisiones en las que participa la Srta. Natasha García Silva, por el periodo del 12 de setiembre al 10 de octubre de 2023, inclusive.**

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 8

La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes expone el Dictamen CCCP-6-2023 en torno a presentar una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ detalla que este dictamen incluye una gran cantidad de pases subsumidos, no los leerá todos porque no vale la pena hacer esa lectura; sin embargo, lo más importante es lo que ha ido informando a lo largo de este año y es que, como Órgano Colegiado, llevan dos años trabajando en esta propuesta que van a presentar en este momento, la cual incluye una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

Explica que, para poder enfrentar este tema, el Consejo Universitario ha trabajado mediante una subcomisión de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, la cual ha ido abordando desde el punto de vista legal, administrativo y operativo el sistema del régimen salarial de la Institución, a la luz de los pases mencionados en este dictamen y, además, bajo el marco legal que ha ido cambiando a lo largo de estos años.

Amplía que esta subcomisión estuvo coordinada por el Dr. Germán Vidaurre, quien presentará el dictamen. Es un resumen de las discusiones que se han tenido y que, si bien la modificación del reglamento que se va a emitir es corta, involucró una enorme cantidad de trabajo de interpretación legal de las últimas dos leyes que han afectado el sistema salarial: la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* (Ley N.º 9635) y la *Ley Marco de empleo público* (Ley N.º 10159), que establecen un marco normativo y legal sobre el cual esta propuesta –están claros– cumple aún con todos los vacíos de interpretación tan grandes que tienen ambas leyes.

Subraya que— la propuesta que se presentará a continuación parte de los principios que sustentan lo que la Universidad considera conveniente para el régimen salarial académico y, además, cumple con el marco normativo y legal actual. Cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE menciona –como aseguró la M.Sc. Ana Carmela Velázquez– que el impacto de esta propuesta es bastante grande en la Universidad, pues se ha venido construyendo a lo largo de varios años, inclusive en las últimas dos décadas a partir de distintas propuestas. Por lo anterior, le parece importante hacer un contexto histórico (línea de tiempo) de cómo se ha trabajado del 2017 al 2022 y en el 2023 para culminar con la presentación de este dictamen.

Especifica que va a utilizar una presentación la cual le solicitó a la Licda. Carmen Segura Rodríguez, coordinadora de la Unidad de Actas, proyectar. Además sugiere que, para las personas que están siguiendo la transmisión, se coloque en el chat de Facebook el enlace, a fin de que puedan ir viendo la presentación a medida que se va discutiendo, por lo que solicita a la Mag. Alejandra Amador Salazar, de la Unidad de Comunicación, que publique el enlace en el chat.

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

“ANTECEDENTES

1. El Consejo del Sistema de Estudios de Posgrado (oficio SEP-1249/2006, del 20 de abril de 2006) consulta al Consejo Universitario sobre la disposición contenida en el artículo 7 de las *Regulaciones del Régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, en particular, sobre el pago del porcentaje de recargo a las direcciones de los Programas de Posgrado (pase CR-P-06-017, del 30 de mayo de 2006). Este caso fue subsumido con el pase CDP-P-17-005, del 9 de mayo de 2017, que posteriormente fue remitido a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, mediante el Pase CU-7-2020, del 30 de enero de 2020.

2. En 2016, los excongresistas Otto Guevara Guth, Natalia Díaz Quintana y José Alberto Alfaro Jiménez, interpusieron una acción de inconstitucionalidad a los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 10 y 11 de las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica por considerarlos contrarios a los artículos 11, 33, 46, 50, 57, 68 y 176 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* (Expediente N.º 16-17965007-CO).
3. A partir de la acción de inconstitucionalidad supra citada, la Procuraduría General de la República (criterio del 24 de enero de 2017) interpretó erróneamente las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica, lo cual puso en evidencia la necesidad de precisar y actualizar la norma en general para que corresponda a la realidad financiera de la Institución.
4. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6007, del 4 de mayo de 2017, conoció la Propuesta de Miembros PM-DIC-17-004, del 3 de abril de 2017 y acordó: *solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado que presente una reforma integral a las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*. Este caso fue trasladado a la Comisión de Docencia y Posgrado, con el pase CDP-P-17-005, del 9 de mayo de 2017, y posteriormente a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, mediante el Pase CU-7-2020, del 30 de enero de 2020.
5. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6230, del 18 de octubre de 2018, conoció la Propuesta de Miembros PM-DIC-18-010, del 19 de octubre de 2018 y acordó *Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional proceda a la revisión del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, y presente una propuesta para su eventual modificación* (pase CAUCO-P-18-010, del 19 de octubre de 2018; no obstante, posteriormente, este caso fue trasladado a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes para su atención, mediante el Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020).
6. El Dr. Carlos Sandoval García remitió un oficio sin numerar (SN-11285, del 15 de noviembre de 2018), donde sugiere al Órgano Colegiado cotejar los acuerdos de los años 1999 y 2009, respecto a las anualidades. A partir de esta iniciativa en la sesión N.º 6260, del 5 de marzo de 2019, se acordó: *solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado que retome el análisis del tope de las anualidades, con base en lo dispuesto en los acuerdos de las sesiones N.º 4486, artículo 5, del 5 de octubre de 1999, y N.º 5367, artículo 11, del 1.º de julio de 2009*. Este caso fue trasladado a la Comisión de Docencia y Posgrado, con el Pase CU-7-2019, del 12 de marzo de 2019, y posteriormente a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, mediante el Pase CU-7-2020, del 30 de enero de 2020.
7. El M.Sc. Roberto Fragomeno Castro, docente universitario solicitó (Externo CU-498-2020, recibido el 2 de julio de 2020) analizar la modificación del artículo 5 de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* para reformar el cálculo del pago correspondiente a cada paso según categoría de régimen académico y la escala de pasos por méritos académicos. Adicionalmente, sugirió incluir el término “Retribución No Monetaria” (RNM). Estas propuestas se trasladaron a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes mediante el Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020.
8. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6429, del 1.º de octubre de 2020, conoció la Propuesta de Miembros CU-32-2020, del 29 de setiembre de 2020 y acordó: *Analizar las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988*. Este caso fue trasladado a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes mediante el Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020.

ANÁLISIS DE LA COMISIÓN DE COORDINADORES DE COMISIONES PERMANENTES (CCCP)

1. Origen y propósito de los casos

Este dictamen aborda las solicitudes planteadas en los casos:

Presentar una reforma integral a las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica (Pase CDP-P-17-005, del 4 de mayo de 2017). Subsume el caso: Introducir en la norma (Artículo 7 del *Reglamento de Régimen Académico*) el acuerdo de la sesión 4643, artículo 3 (Pase CR-P-06-017, del 23 de mayo de 2006).

A raíz de una acción de inconstitucionalidad¹ interpuesta por los diputados Otto Guevara Guth, José Alberto Alfaro Jiménez y la diputada Natalia Díaz Quintana, contra los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 10 y 11 de las *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*, y en virtud del criterio de la Procuraduría General de la República (PGR), con fecha del 24 de enero de 2017, mediante el cual sugiere a la Sala Constitucional declarar con lugar lo referente a lo asociado a los artículos 3, 10 y 11; el Consejo Universitario en la sesión N.º 6077, del 4 de mayo de 2017² acuerda solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado presentar una propuesta de reforma integral a las *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*.

La propuesta de reforma integral deberá resolver las ambigüedades que generaron una interpretación errónea del texto por parte de la PGR, adaptar el modelo salarial al contexto actual e incorporar cualquier otro elemento que resulte necesario para la academia.

Con respecto al caso subsumido³, conviene señalar que en 1987⁴, el Consejo Universitario acordó asignar un 15% de sobresueldo para las personas que ejercen los puestos de dirección de los programas de posgrado (artículo 7 en las *Regulaciones del régimen salarial académico*). Posteriormente, en atención a una serie de consultas sobre la remuneración de las personas que están en los puestos de dirección de un programa de posgrado, el Consejo Universitario determinó⁵ que ese recargo debe cancelarse en correspondencia con la jornada laboral, por lo que la dirección presentó la propuesta correspondiente para reformar el artículo 7 de las citadas regulaciones e incluir esa precisión sobre el pago del recargo dirección académico-docente.

Revisión del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y presentación de propuesta para eventual modificación (pase CAUCO-P-18-010, del 19 de octubre de 2018, trasladado a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes mediante el Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020).

Este caso surgió de una iniciativa presentada en 2018, por el miembro representante del sector administrativo (Propuesta de Miembros PM-DIC-18-010, del 19 de octubre de 2018) en la cual se tomó en consideración que el *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* incorpora el escalafón como un componente salarial que rige a las personas que integran el sector administrativo, así como los puestos de confianza; por lo que se estimó que cualquier reforma asociada con el escalafón afecta a esta población.

Asimismo, se dispuso necesario una reforma integral a la norma para actualizar el texto y establecer una estructura salarial que respete los principios de proporcionalidad, razonabilidad y equidad.

Análisis del tope de anualidades, con base en lo dispuesto en los acuerdos de las sesiones N.º 4486, artículo 5, del 5 de octubre de 1999 y N.º 5367, artículo 11, del 1.º de julio de 2009 (Pase CU-7-2019, del 12 de marzo de 2019).

Este caso surgió a partir de una iniciativa enviada por el Dr. Carlos Sandoval García (oficio sin numerar SN-11285, del 15 de noviembre de 2018), en la que plantea retomar el tope de 30 años para las anualidades. La propuesta fue conocida por el Consejo Universitario en la sesión ordinaria N.º 6260, artículo 1, inciso e), 5 de marzo de 2019, en donde se acordó remitir la propuesta a la Comisión de Docencia y Posgrado. Posteriormente⁶, este caso fue trasladado a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020).

Modificación al artículo 5, inciso a) de las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica (Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020).

La propuesta enviada por el M.Sc. Roberto Fragomeno Castro, desde el principio de justicia distributiva humanista, plantea la modificación del artículo 5 de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

En ese sentido, se propone reformar el cálculo del pago correspondiente a cada paso según categoría de régimen académico y la escala de pasos por méritos académicos. Adicionalmente, se sugiere incluir el término “Retribución No Monetaria” (RNM), la cual se puede expresar mediante distintos beneficios tales como:

1 Expediente judicial N.º16-017965-0007-CO.

2 En el marco de la propuesta de miembros PM-DIC-17-004, del 3 de abril de 2017.

3 La Comisión de Reglamento presentó el dictamen CR-DIC-09-01, del 20 de febrero de 2009, conocido y devuelto por el Órgano Colegiado en la sesión N.º 5343, artículo 1, del 8 de junio de 2009.

4 Sesión N.º 3411, artículo 9, del 7 de octubre de 1987.

5 Sesión N.º 6643, artículo 3, del 19 de julio de 2001.

6 Según el acuerdo tomado en la sesión N.º 6344, artículo 2, inciso mmm), realizada el 28 de enero de 2020.

- a) Descarga de tiempo para realizar investigación o participar en un proyecto de acción social debidamente inscritos, previa autorización de la unidad académica.
- b) Facilidades para la aprobación de una licencia sabática de seis meses a un año para desarrollar un proyecto aprobado por la unidad académica.
- c) Diploma y medalla de la Universidad de Costa Rica.

Analizar las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988 (Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020).

Este caso se originó a partir de una Propuesta de Miembros presentada en 2020, por la Dra. Teresita Cordero Cordero, el Ing. Marco Vinicio Vargas Calvo y el Dr. Rodrigo Carboni Méndez, entonces miembros del Consejo Universitario (Propuesta de Miembros CU-32-2020, del 29 de setiembre de 2020) la cual fue motivada por el oficio SINDEU-JDC-466-2020, del 19 de julio de 2020, remitido por el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (Sindéu) mediante el cual se expusieron los argumentos por los cuales el pago de los conceptos de remuneración extraordinaria y remuneración especial fomentan la desigualdad entre el personal universitario, especialmente, cuando la Administración ha aplicado medidas de contención del gasto en los últimos años.

En este sentido, se determinó que el Consejo Universitario tiene la responsabilidad de tomar, en el marco de sus competencias, las decisiones necesarias para favorecer el cumplimiento de los fines y propósitos de la Universidad de Costa Rica, así como para buscar la sostenibilidad de las finanzas de la Institución.

2. Marco de referencia de los casos, según temática o norma asociada

Las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica

Las regulaciones del régimen salarial académico fueron aprobadas por el Consejo Universitario en la sesión N.º 3748, del 26 de junio de 1991, posteriormente se han realizado algunas modificaciones, la última de estas se llevó a cabo en 2017 y estaba relacionada con el escalafón.

En el marco del análisis de este reglamento también se debe tomar en cuenta los elementos brindados y la propuesta remitida por el M.Sc. Roberto Fragomeno Castro en 2020, referente a la modificación al artículo 5, inciso a)⁷ de las *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020), así como a la inclusión del término “Retribución No Monetaria” (RNM), aludiendo a algunos beneficios no salariales.

El Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica

Esta norma fue aprobada en la sesión N.º 2434, artículo 11, del 19 de octubre 1977; posteriormente, fue modificada en 1983, en esa ocasión se incorporaron los Capítulos VIII sobre los incentivos salariales por méritos académicos y el capítulo IX con respecto a la remuneración extraordinaria.

Con respecto a esta norma, se traslada una reforma integral para actualizarla acorde a la realidad institucional, asimismo se remitió el Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020, mediante el cual se solicitó a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes “Analizar las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988”.

El capítulo IX de la norma se refiere específicamente al beneficio de remuneración extraordinaria, en el cual se señala que:

⁷ Este inciso fue modificado en la sesión N.º 3799, artículo 3, del 20 de noviembre de 1991, a la luz de los resultados del estudio denominado *Análisis del salario de los catedráticos de la Universidad de Costa Rica* elaborado por el Dr. Luis Estrada Navas, de la Escuela de Matemática.

CAPÍTULO IX
DE LA REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA

ARTÍCULO 39. El Sr. Rector dispondrá del recurso de remuneración extraordinaria para conservar o atraer al servicio de la Universidad al personal administrativo o técnico que resulte conveniente a los intereses de la Institución, cuando se presente alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Que por la índole de las funciones y responsabilidad del puesto se requiere urgentemente personal profesional o técnico muy calificado.*
- b. Que por lo reducido de la oferta en el mercado de trabajo profesional o técnico existan dificultades para reclutar y seleccionar a personas en determinada especialidad.*

ARTÍCULO 40. Este recurso será aplicable tanto a personal en propiedad como a los funcionarios que se contraten a plazo fijo para la Institución. En todo caso deberán ser funcionarios de tiempo completo y que no se hayan acogido a ningún régimen de pensiones.

En casos muy excepcionales se podrá contratar por medio tiempo.

ARTÍCULO 41. La Remuneración Extraordinaria se calculará como un porcentaje del salario base, el cual será determinado por el señor Rector hasta por un máximo del 30%.

ARTÍCULO 42. La Vicerrectoría de Administración, con el asesoramiento de la Oficina de Recursos Humanos, realizará de previo los estudios y análisis del caso para determinar la procedencia de la contratación y el salario razonable que corresponda y los presentará ante el Rector con la recomendación respectiva.

ARTÍCULO 43. La persona escogida deberá suscribir con la Universidad un contrato por un período máximo de un año. El interesado podrá solicitar prórroga de su contrato, por períodos iguales, por lo menos dos meses antes de la fecha de su vencimiento. La posibilidad de prórroga del contrato será resuelta por el Rector, quien tendrá como elemento de juicio el estudio que al efecto realice la Vicerrectoría de Administración, el cual se sustentará principalmente en la justificación razonada que presente el jefe inmediato por lo menos dos meses antes que venza el contrato, en la evaluación del desempeño del servidor y cualquier otra circunstancia de conveniencia institucional.

Por otro lado, con respecto a la remuneración especial, el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988 acordó:

- 1. Autorizar al señor Rector pagar una remuneración especial hasta de un 30% a dos de sus colaboradores de tiempo completo para laborar en la administración superior (Rectoría).*
- 2. La remuneración se calculará como un porcentaje del salario base cuando se trate de un administrativo o de su categoría en régimen académico cuando se trate de personal docente.*
- 3. El funcionario nombrado en carácter de colaborador deberá firmar un contrato, por un período de un año, el cual podrá ser renovado por períodos iguales hasta el término del nombramiento del Rector.*
- 4. Los funcionarios que se acojan a esta Remuneración Especial y que provengan del sector docente, no podrán disfrutar de la dedicación extraordinaria docente. En el caso de que el funcionario provenga del Sector Administrativo, se le aplica el límite máximo del 55% de conformidad con el Reglamento de dedicación exclusiva.*
- 5. Solicitar al señor Rector una normativa sobre las funciones que van a desempeñar dichos colaboradores, acorde al estudio que se elabora en la Rectoría sobre estructura administrativa y de apoyo, a más tardar el treinta de octubre de 1988.*

El tope de anualidades

En la sesión N.º 4486, artículo 5, del 5 de octubre de 1999 el Consejo Universitario acordó:

- 1- Reconocer un máximo de 90 % por concepto de anualidades a todos los funcionarios de la Institución.*
- 2- Los funcionarios a quienes se les ha pagado anualidades sobre este tope, tendrán derecho a conservar el porcentaje de anualidades acumulado antes de la fecha de entrar en vigencia este acuerdo.*

Lo anterior, tomando en cuenta que:

1. La modificación al artículo 12, inciso d) de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* (modificado por la Ley N.º 6835).

2. La Oficina Jurídica (OJ)⁸ señaló que existían incongruencias entre el artículo 69 del *Reglamento Interno de Trabajo* y la modificación a la Ley N.º 6835, por lo que en aplicación de los principios laborales del “indubio pro operario” y de “la norma más beneficiosa”, el ámbito de aplicación de dicha ley se generaliza en beneficio de todo el personal (docente y administrativo), por lo que en aras de la equidad, se propone que el límite de reconocimiento de anualidades sea por porcentaje y no por años de servicio.

No obstante, en la sesión N.º 5367, artículo 11, del 1.º de julio de 2009⁹, se derogó el acuerdo de la sesión N.º 4486, a la luz del voto de la Sala Constitucional N.º 15460-08, del 15 de octubre de 2008, por medio del cual se anuló, por inconstitucional, la frase “hasta un total de treinta” y la palabra “treinta” del artículo 5.º de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* N.º 2166, del 9 de octubre de 1957, razón por lo cual en 2009 el Consejo Universitario eliminó el tope de anualidades, en correspondencia con los argumentos considerados con respecto a la reforma en la ley de pensiones y la discriminación que representa el establecimiento de un tope en las anualidades.

En el caso de la Universidad de Costa Rica, el pago de anualidades está incluido en la *Convención Colectiva de Trabajo*¹⁰, artículo 14, en el cual se establece que esta es:

una forma de reconocimiento de su experiencia laboral en la Institución, la Universidad pagará a las personas trabajadoras un incentivo por cada año laborado de un 3,75%. Para el cálculo de la anualidad, el porcentaje se multiplicará por la suma de los siguientes componentes: salario base, escalafón, fondo consolidado, reconocimiento por elección y pasos académicos, según corresponda.

La mitad del monto de anualidad se pagará en el salario de enero de cada año y la otra mitad, cuando se cumpla el derecho.

Se reconocerá un 2% de anualidad, sobre el salario base, por cada año de servicio continuo en la Administración Pública, hasta un máximo de once años, siempre y cuando no exista simultaneidad con el tiempo servido a la Universidad.

Por último, en 2018 con la aprobación de la *Ley Fortalecimiento de las finanzas públicas* (Ley N.º 9635), se derogó el artículo 5 de la *Ley de Salarios de la Administración Pública*. Sobre este tema se establece que el pago de las remuneraciones adicionales por concepto de prohibición, dedicación exclusiva y *anualidades únicamente se calculará sobre el salario base correspondiente al puesto que ocupe el funcionario* (artículo 38 de la Ley N.º 9635).

Adicionalmente, el Título III de esta Ley dispone que:

Título III

Artículo 49- Efectos de la evaluación anual. El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.

(...)

Artículo 50- Sobre el monto del incentivo. A partir de la entrada en vigencia de esta ley, el incentivo por anualidad de los funcionarios públicos cubiertos por este título será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable (el subrayado no es del original).

Sobre este tema la Oficina Jurídica de la Universidad de Costa Rica, mediante oficio OJ-366-2018, del 20 de abril de 2018, señaló que:

quizás donde podría generarse oscilaciones, dudas o incluso malentendidos, es en el título III denominado Adición a la Ley de salarios públicos, capítulo III, del Ordenamiento del sistema remunerativo y del auxilio de cesantía para el sector público.

El artículo 26 detalla que las disposiciones del presente capítulo y de los siguientes se aplican a la Administración Central y a la Administración Descentralizada. Sin embargo, es valioso tener en consideración que la Universidad de Costa Rica, institución con independencia y autonomía, que no es lo mismo que institución autónoma -en los términos que establece la Constitución Política-, no ingresa en ninguna de esas dos categorías. Con esto, lo que ahí se establezca no tiene ni afectación ni incidencia en la Institución, aunque sería conveniente que quedara expresa la exclusión.

⁸ Oficio OJ-461-99, del 27 de abril de 1999. Asimismo, la Oficina Jurídica se refirió a esta materia en los oficios OJ-754-96 del 6 de agosto de 1996, OJ-621-98 del 9 de junio de 1998, OJ-1290-98 del 2 de noviembre de 1998 y el OJ-151-99 del 17 de febrero de 1999. Adicionalmente, la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU) emitió su criterio por medio del OPLAU-249-98, del 21 de octubre de 1998; y la Oficina de Contraloría Universitaria se refirió al respecto en el OCU-R-087-98 del 18 de junio de 1998.

⁹ Se contó con el criterio de la Oficina Jurídica emitido en el oficio OJ-1330-2008, del 13 de octubre de 2008.

¹⁰ Suscrita en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes, a los cinco días del mes de marzo de 2018, en vigencia a partir del 6 de junio de 2018.

Dado lo anterior, en la sesión extraordinaria N.º 6427, artículo 1A, del lunes 28 de setiembre de 2020, en la cual se discute el Plan Presupuesto Institucional 2021 (Dictamen CAFP-25-2020) se señaló que los conceptos incluidos en las partidas de Remuneraciones se aplicarían conforme a lo establecido en la Ley N.º 9635.

En la siguiente imagen se sintetizan los elementos considerados para el abordaje de este caso.



Fuente: Elaboración propia, Unidad de Estudios.

Acuerdos del Consejo Universitario en materia salarial

A continuación, se pormenorizan los acuerdos tomados por el Órgano Colegiado relacionados con los casos objeto de análisis en este dictamen.

- a) En la sesión N.º 6207, artículo 8, del 16 de agosto de 2018, el Consejo Universitario acordó¹¹:

Solicitar a la Rectoría que elabore el estudio requerido por la Comisión de Docencia y Posgrado para el análisis de este caso, el cual tendrá como propósito conocer las posibles implicaciones financieras institucionales que podrían surgir a partir de la implementación de las reformas propuestas a las Regulaciones del régimen salarial académico. Este estudio deberá ser remitido al Órgano Colegiado a más tardar para el 15 de octubre del 2018.

Este plazo fue prorrogado posteriormente hasta el 30 de abril de 2019 (sesión N.º 6246, artículo 4, del 11 de diciembre de 2018)

- b) En la sesión extraordinaria N.º 6343, artículo 2, del 22 de enero de 2020, se analizó la Propuesta de Dirección CU-5-2020, en torno a la previsión presupuestaria, en el marco de lo dispuesto en el Título III de la Ley N.º 9635, *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, y su reglamento. En esta ocasión se acordó:

1. Solicitar a la Administración que:

a) Informe sobre las medidas que ha implementado o implementará para minimizar la afectación institucional y de las personas funcionarias en caso de que el fallo del proceso judicial (juicio contencioso-administrativo interpuesto por el Consejo Nacional de Rectores, expediente 19-000375-1028-CA - 2) resulte adverso a la Universidad de Costa Rica, a más tardar el 8 de marzo de 2020.

b) Presente al Consejo Universitario, para su análisis y eventual aprobación, un nuevo modelo de estructura salarial, justo, competitivo y equitativo, para las nuevas personas funcionarias que ingresen a laborar en la Institución, a más tardar 30 de marzo de 2020.

2. Recomendar a la Administración que, a partir de la estimación presupuestaria salarial que se realiza de acuerdo con el modelo universitario, analice la posibilidad de que la ejecución presupuestaria responda a lo establecido en la Ley N.º 9635 y el Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas; esto, para que con la diferencia presupuestaria entre ambos modelos de remuneración salarial se genere una reserva en caso de un eventual fallo

¹¹ En atención al dictamen de la Comisión de Docencia y Posgrado CDP-DIC-18-001, con fecha del 9 de agosto de 2018.

negativo en contra de la Universidad. Lo anterior, considerando los derechos adquiridos de las personas funcionarias y la Convención Colectiva actualmente vigente.

3. Solicitar al Consejo Nacional de Rectores que informe a este Órgano Colegiado su posición con respecto a la aplicación de la Ley N.º 9635 y el Reglamento del Título III de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas.

En atención al oficio R-6889-2021, del 29 de setiembre de 2021 y el envío del primer borrador del diagnóstico de la estructura salarial en la Institución (R-6696-2021, con fecha del 24 de setiembre de 2021), el Consejo Universitario extendió¹² el plazo acordado hasta el 5 de noviembre de 2021 para la presentación de la versión final del diagnóstico de la estructura salarial en la Institución, por parte de la Rectoría.

c) Por último, en la sesión N.º 6533, del 21 de octubre de 2021, el Órgano Colegiado acordó¹³:

Solicitar a la Administración lo siguiente:

1) Elaborar un estudio técnico que determine y señale de manera precisa cómo las actividades esenciales de los puestos administrativos contribuyen al cumplimiento de los fines y propósitos de la institución. Este estudio deberá aplicarse a todos los puestos del Manual descriptivo de clases y cargos de la Universidad de Costa Rica. Esta identificación descriptiva del cargo no implicará un reconocimiento salarial adicional por labores que realiza el personal en la Institución.

2) Presentar al Consejo Universitario, a más tardar en seis meses, a partir de la publicación de este acuerdo en La Gaceta Universitaria, los resultados del estudio solicitado y la identificación explícita de lo solicitado en cada uno de los puestos del Manual descriptivo de clases y cargos de la Universidad de Costa Rica.

En atención al acuerdo anterior se emitió el *Análisis del Impacto Institucional de las Clases Ocupacionales, a partir de las Actividades Esenciales contenidas en el Manual de Clases y Cargos* (remitido mediante el oficio VRA-4839-2022, con fecha del 23 de setiembre de 2022).

3. Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, Ley N.º 9635

La *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* busca la reducción del déficit fiscal y la mejora del gasto público por medio de regulaciones referentes a: dedicación exclusiva, prohibición, cesantía, anualidades, límites totales de las remuneraciones, carrera profesional, incentivos, suspensiones temporales de remuneraciones salariales, entre otras. Esta ley entró en vigor el 1.º de julio de 2019¹⁴; además, el *Reglamento del Título III de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, Ley N.º 9635, del 3 de diciembre de 2018, referente al empleo público fue promulgado mediante el Decreto Ejecutivo N.º 41564-MIDEPLAN-H, del 11 de febrero de 2019¹⁵.

En virtud del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria N.º 6343, artículo 2, del 22 de enero de 2020, la Universidad de Costa Rica inició la homologación, de manera precautoria y hasta el tanto se resuelven las acciones interpuestas, del sistema remunerativo de la institución según la ley citada.

Los ajustes a esta Ley implicaron reformas en los siguientes componentes salariales: anualidad, dedicación exclusiva y prohibición; además, estableció un límite a las remuneraciones. En este orden de ideas, se nominalizaron estos componentes y se ajustaron el valor de otros acorde con lo dispuesto en la Ley N.º 9635.

Por otro lado, en la sesión N.º 6525, artículo 2B, del 28 de setiembre de 2021, el Consejo Universitario acordó:

Solicitar a la Administración que:

(...)

c) Elabore un informe sobre la aplicación de la Ley N.º 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas respecto de las remuneraciones otorgadas por la Universidad a partir de su vigencia, con el fin de garantizar su correcta aplicación y, de ser necesario, se hagan los ajustes correspondientes. Como parte del análisis, se deben revisar los siguiente temas:

- *El pago de aumentos salariales por costo de vida en el 2019 a todos los funcionarios sin excluir a los que superan los topes establecidos en la mencionada Ley.*

¹² Acuerdo de la sesión N.º 6532, del 19 de octubre de 2021.

¹³ En el marco de la Propuesta de Miembros CU-16-2021, del 4 del octubre de 2021, referente a la solicitud de un estudio técnico para identificar cómo puestos administrativos contribuyen de manera directa a las actividades sustantivas y a la toma de decisiones estratégicas.

¹⁴ Publicada en el diario oficial *La Gaceta* N.º 225 del 4 de diciembre de 2018.

¹⁵ Al respecto, cabe señalar que las universidades estatales interpusieron una demanda ordinaria contencioso administrativa con medida cautelar contra el Poder Ejecutivo (Expediente N.º 19-000375-1028-CA – 2, en razón de las disposiciones contenidas en ese reglamento.

- *El no pago de los incrementos salariales por costo de la vida en el 2020 y 2021 a las clases salariales que están por debajo de los topes establecidos.*

Remitir el informe a este Órgano Colegiado a más tardar el 31 de marzo de 2022.

d) Le dé seguimiento a los rubros de contingencias señalados por la Oficina Contraloría Universitaria en su oficio OCU-R-193-A-2021, del 22 de setiembre de 2021, con el fin de garantizar la disponibilidad presupuestaria, en caso de llegar a requerirse, para atender los gastos asociados al punto anterior.

En atención a los acuerdos anteriores, se remitieron los siguientes oficios R-2298-2022 del 5 de abril de 2022, R-2456-2022 del 19 de abril de 2022, R-6123-2022 del 20 de setiembre de 2022, R-7161-2022 del 26 de octubre de 2022, R-7707-2022, del 25 de noviembre de 2022, en estos se detallan las acciones y resultados del proceso de implementación realizadas por la Oficina de Recursos Humanos sobre la aplicación del Título III de la Ley 9635, Ley de fortalecimiento a las finanzas públicas, a las remuneraciones institucionales.

4. Ley Marco de empleo público (LMEP)¹⁶, Ley N.º 10.159

La *Ley Marco de empleo público* es la norma que regula las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, y la protección de los derechos laborales en el ejercicio de la función pública en el Estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público, que sea coherente, equitativo, transparente y moderno (artículo 1 de la Ley)¹⁷.

Así las cosas, la LMEP contiene disposiciones relacionadas con el ingreso, el ascenso, la capacitación, la evaluación del desempeño, la remuneración, la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo y otros aspectos de las relaciones de empleo.

En este sentido, las universidades públicas están obligadas a cumplir con los principios de la LMEP, en el marco del régimen de autonomía y la independencia administrativa, de organización y gobierno exclusiva de las universidades estatales¹⁸. En la sesión N.º 6568, artículo 9, del martes 22 de febrero de 2022, el Órgano Colegiado recibió al Dr. Mauricio Castro Méndez, Dr. Miguel Román Díaz y Licda. Cristina Viquez Cerdas, docentes de la Facultad de Derecho, miembros de la Comisión ad hoc que analizó el Proyecto de *Ley Marco de empleo público*, con el fin de referirse a la resolución constitucional relacionada con el Proyecto de Ley mencionado.

A partir de la entrada en vigor de la Ley, el Consejo Universitario en la sesión N.º 6679, artículo 5, del 7 de marzo de 2023¹⁹ acordó autorizar a la Rectoría para que vía resolución defina, como medida excepcional, un sistema salarial global transitorio para el personal universitario (docente y administrativo) que ingrese a partir del 10 de marzo de 2023. Ese sistema salarial se mantendrá hasta que, el Consejo Universitario apruebe las reformas normativas requeridas. En atención a este acuerdo la Rectoría promulgó la Resolución de Rectoría R-81-2023, con fecha del 20 de abril de 2023.

Asimismo, en la sesión extraordinaria N.º 6683, artículo 2, del 9 de marzo de 2023²⁰, el Consejo Universitario declaró que *los puestos administrativos incluidos en todas las clases ocupacionales, así como los puestos docentes de la Universidad de Costa Rica cumplen funciones exclusivas, excluyentes y esenciales para el cumplimiento de los fines que tiene como institución de cultura superior*. De la misma manera, mediante la Resolución de Rectoría R-41-2023, del 9 de marzo de 2023, la Administración manifestó que:

(...) todas las clases de puestos de trabajo que conforman la estructura ocupacional de la Universidad de Costa Rica quedan absolutamente excluidas de las regulaciones dictadas por el Mideplan, en resguardo de la autonomía constitucionalmente otorgada. En esa misma línea, la Universidad se encuentra plenamente facultada para construir sus propias familias de puestos y definir su sistema de remuneración de la función pública.

16 El Consejo Universitario en la sesión N.º 6315, artículo 8, del 19 de noviembre de 2019 se pronunció con respecto al texto dictaminado que dio origen a la LMEP.

17 Esta ley fue aprobada el 9 de marzo de 2022 y entró en vigor el 10 de marzo de 2023, fecha en la cual también fue promulgado su reglamento.

18 La Facultad de Derecho (FD-1888-2022 del 1 de setiembre de 2022), la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-833-2022, del 29 de setiembre de 2022) y la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU-R-279-A-2022, del 18 de noviembre de 2022) se refirieron a las implicaciones de la *Ley Marco de empleo público* en la Universidad de Costa Rica.

19 Propuesta de Dirección CU-3-2023, con fecha del 3 de marzo de 2023.

20 En el marco de la Propuesta de Miembros CU-9-2023, del 9 de marzo de 2023, suscrita por la MTE. Stephanie Fallas Navarro y la M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo. Adicionalmente, se tomó en cuenta el criterio brindado por la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-187-2023, del 9 de marzo de 2023).

Por lo tanto, en estricto apego a lo dispuesto en el numeral 35 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, que establece de cumplimiento obligatorio los acuerdos tomados por el Consejo Universitario, esta Rectoría procederá con la operacionalización -dentro del marco de sus competencias- de las acciones debidas, según los principios rectores de la LMEP, en el tanto estas sean compatibles con los principios constitucionales y la autonomía universitaria.

En la sesión N.º 6694, artículo 5, del 2 de mayo de 2023, el Órgano Colegiado recibió al Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, con el fin de tratar el tema salarial – salario global transitorio. Por último, en la sesión N.º 6695, artículo 3, del 4 de mayo de 2023, el Consejo Universitario acuerda solicitar a la Administración que presente ante ese órgano:

1. *Los estudios actuariales correspondientes a la propuesta de estructura salarial docente discutida en la comisión de trabajo que valora la implementación de la Ley Marco de empleo público, con el objetivo de que el Consejo Universitario pueda proceder con las reformas reglamentarias respectivas. Los estudios actuariales deben ser entregados a más tardar el 26 de mayo del presente año.*
2. *La propuesta salarial administrativa con sus respectivos estudios actuariales, a más tardar el 9 de junio de 2023.*

5. Comisión encargada del Régimen de Empleo Superior Universitario (RESU) desde el Consejo Nacional de Rectores (Conare)

El Consejo Nacional de Rectores (Conare), en la sesión celebrada el 16 de marzo de 2021²¹, artículo 8, acordó solicitar a las rectorías la conformación de la comisión, que elaborará la propuesta sobre el régimen de empleo para el sistema de educación superior universitario estatal. la comisión se conformará por cuatro representantes de cada universidad, preferiblemente de las áreas de recursos humanos, legal, planificación, financiero o administración.

Lo anterior, en el marco del compromiso asumido por el Conare en la construcción y regulación de un régimen de empleo homologado para el Sistema de Educación Superior Universitaria Estatal que permita garantizar su racionalidad sustantiva, asegurar la sostenibilidad financiera de las universidades públicas y establecer un mecanismo sistémico y homologado para la gestión del talento humano, aplicable a cada una de las instituciones de educación superior pública, en salvaguarda de la esencia y la autonomía universitaria.

Una vez conformada esa comisión, en junio de 2021, se aprobó la propuesta de organización de trabajo para la Comisión encargada de construir un Régimen de Empleo Superior Universitario (CRESU). Además, se definieron como productos de esta comisión: la estructura organizacional, la estructura ocupacional, el perfil de puestos, la valoración de puestos, la estructura salarial y el estudio actuarial para el Régimen de Empleo del Sector Universitario (RESU).

En concordancia, en mayo de 2022, la Sra. Rosa María Vindas Chaves, coordinadora de la Comisión de Directores de Recursos Humanos y de la Comisión del Régimen de Empleo Superior Universitario del Consejo Nacional de Rectores (Conare) remitió²² para información del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica la *estructura organizacional del Régimen de Empleo Superior Universitario*, aprobada por el Conare (según oficio CNR-197-2022, del 12 de mayo de 2022). Adicionalmente, mediante el oficio OF-CDRH-074-2022, 26 de mayo de 2022 se solicita audiencia al Consejo Universitario con el objetivo de presentar la estructura organizacional aprobada.

El Consejo Universitario en la sesión N.º 6607, artículo 8, del 23 de junio de 2022, recibió a la Comisión del Régimen de Empleo Superior Universitario del Conare. En esta ocasión se contó con la participación de las siguientes personas: Mag. Jenifer Granados Gamboa, M.Sc. Carlos Granados Hernández, M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, MBA José Antonio Sánchez Sanabria, MBA Xinia Morera González, Lic. Greivin Solís Zárate, Lic. Alexander Rodríguez Quesada, MBA Rosa Vindas Chaves, Licda. Adriana Espinoza Paniagua, Licda. Paola Arguedas Chacón, Dra. Hannia Rodríguez Mora, Sra. Ana Rodríguez Smith, Mag. Randy Vargas Mora, MBA Eduardo Sibaja Arias y Licda. Kerlin Araya Rodríguez, quienes se refirieron a la estructura organizacional remitida, la cual parte de seis procesos institucionales que engloban las particularidades de todas las universidades, atendiendo sus similitudes y sus diferencias (Área de Gobernanza y Política Estratégica, el Área Académica, el Área Técnica Estratégica, el Área de Vida Estudiantil, el Área de Apoyo Académico y el Área de Gestión Universitaria).

²¹ Acta N.º 9-21.

²² Oficio OF-CDRH-069-2022, del 23 de mayo de 2022, suscrito por la Sra. Rosa María Vindas Chaves, coordinadora de la Comisión de Directores de Recursos Humanos y de la Comisión del Régimen de Empleo Superior Universitario del Conare.

Posteriormente, la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES), del Consejo Nacional de Rectores (Conare), remite copia del oficio CNR-183-2023, por medio del cual se aprobó la “Propuesta para la implementación del salario global transitorio en el Sistema de Régimen de Empleo Superior Universitario (RESU)” y se solicitó realizar una presentación²³ de esta al Conare ampliado. La reunión con el Conare ampliado se llevó a cabo el martes 25 de abril en el Edificio Dr. Franklin Chang Díaz.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE solicita autorizar la presencia de la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes, asesora de la Unidad de Estudios, para que más adelante pueda responder a las preguntas.

Amplía que, entre los criterios consultados, además de las iniciativas que se han hecho desde el Consejo Nacional de Rectores (Conare), desde la Universidad propiamente desde Rectoría y desde el mismo Consejo Universitario, se tiene toda una lista de criterios consultados.

Seguidamente, continúa con la lectura.

6. Criterios consultados para el estudio de la materia salarial

Para el análisis de los casos se tomaron en consideración, en diferentes momentos y según la temática, los siguientes criterios que fueron emitidos durante la última década:

Oficina de Contraloría Universitaria (OCU)

La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante el OCU-R-107-2013, con fecha del 17 de setiembre de 2013, remite un estudio sobre el régimen salarial de la Universidad de Costa Rica, en el cual se incluye un diagnóstico de los cambios de los diferentes componentes desde 1998 y hasta 2012. De este informe se plantea la necesidad de incrementar la valoración de la función para alcanzar un nivel de compensación más competitivo tomando en cuenta la distorsiones del mercado laboral, reducir las tasas de crecimiento vegetativo, establecer mecanismos para incentivar un desempeño sobresaliente y simplificar el sistema salarial actual.

En 2017, con el OCU-R-080-2017 del 13 de junio de 2017, la Oficina de Contraloría Universitaria brindó una serie de recomendaciones relacionadas con la presentación de los datos de la planilla institucional, en el marco de transparencia, acceso a la información pública y el Gobierno Abierto.

Por otro lado, en el OCU-R-074-2018, con fecha del 2 de julio de 2018, se refirió al reconocimiento salarial de los docentes de los Programas de Posgrado con financiamiento complementario.

Durante 2019, se recibieron algunos criterios relevantes para el caso por cuanto analizaron lo correspondiente a la sostenibilidad financiera y el punto de equilibrio entre las partidas de la masa salarial con respecto al resto de partidas generales de operación (OCU-R-005-I-2019, del 24 de enero de 2019), así como de las variables y la composición de la planilla salarial (OCU-R-084-2019, del 21 de junio de 2019).

En 2020, la Oficina de Contraloría Universitaria remitió para análisis del Órgano Colegiado estudios con respecto a la anualidad y el escalafón (OCU-R-009-2020, del 20 de febrero de 2020), la viabilidad de restablecer el tope del porcentaje en anualidades que se reconocen a las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica (OCU-R-111-2020, del 20 de mayo de 2020), se actualizó la información brindada en el OCU-R-084-2019, del 21 de junio de 2019 (OCU-R-130-2020, del 1.º de julio de 2020) y, se elaboró el informe denominado *Distribución de remuneraciones según la estructura programática de la Universidad de Costa Rica* (OCU-R-141-2020, del 23 de julio de 2020).

Por último, al igual que los informes anteriores, también se tomó en cuenta el *Estudio del Título III de la Ley N. 9635 Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas y su posible aplicación a la Universidad de Costa Rica* (OCU-R-195-2021, del 28 de setiembre de 2021) y las observaciones realizadas sobre las *Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica* (oficios OCU-R-224-A-2021, del 1.º de noviembre de 2021 y OCU-R-027-A-2022, del 24 de enero de 2022).

23 En el adjunto N.º 1 se incluye la presentación realizada por la Comisión del RESU.

Oficina Jurídica

La Oficina Jurídica (OJ) se refirió a la eliminación del tope en el pago de anualidades (Dictamen OJ-1210-2019, con fecha del 13 de diciembre de 2019), así como a las disposiciones de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* y su posible aplicación en la Universidad de Costa Rica (Dictamen OJ-475-2020, del 1.º de julio de 2020).

Con respecto a la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, la Oficina Jurídica señala que las disposiciones del Título III de esta ley no abarcan el régimen de empleo universitario, a pesar de lo indicado en el Decreto Ejecutivo N.º 41564-MIDEPLAN-H *Reglamento al Título III de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, Ley N.º 9635, referente a Empleo Público*²⁴. No obstante, concluye que:

las autoridades universitarias pueden adoptar medidas de contención del gasto en consideración de la difícil situación presupuestaria que afecta al sector público costarricense, y de la crisis económica provocada por la emergencia sanitaria ante la enfermedad del COVID-19.

Para proceder con la tramitación de reformas como las mencionadas en su consulta, deberán efectuarse los estudios de diagnóstico respectivos, con el fin de analizar las implicaciones laborales y presupuestarias de las iniciativas que se promuevan.

En ejercicio de su independencia y amplia capacidad jurídica, la Institución puede también promover reformas al régimen salarial universitario que coincidan total o parcialmente con lo dispuesto por la Ley N.º 9635, con independencia de lo que eventualmente resuelvan las instancias judiciales que actualmente analizan la aplicación de esta normativa a las universidades estatales.

Oficina de Planificación Universitaria

En el oficio OPLAU-1227-2019, del 20 de diciembre de 2019, la Oficina de Planificación Universitaria (Oplau) brindó proyecciones con respecto al establecimiento de un tope para el pago de anualidades a los 20, 25, 30 y 35 años de servicio en atención a la solicitud realizada por el Consejo Universitario.

Por otro lado, esa oficina también se refirió²⁵ a la relación presupuestaria masa salarial/partidas generales “60 a 40 de los fondos corrientes” en los siguientes términos:

El comportamiento de la masa salarial a través del tiempo se ha visto sometido a condiciones que responden a entornos nacionales e institucionales, afectados por los medios que inciden en la realidad financiera y económica, de acuerdo con el contexto nacional e institucional. Desde esta perspectiva es que se debe analizar, la inversión que realiza la institución de sus recursos para atender la masa salarial, pero sin dejar descubierta la operación normal; maximizando el uso de los ingresos, en un contexto macroeconómico y social cada vez más incierto.

Es importante resaltar, como se mencionó al inicio de esta nota, que la relación masa salarial/partidas generales, se estableció específicamente para prever el equilibrio presupuestario entre estos rubros y que la operación de la universidad no se viera afectada. Asimismo, la Universidad ha reconocido y ha hecho efectivo a sus funcionarios, todos los reconocimientos o ajustes salariales establecidos tanto en la normativa institucional como nacional, cuando corresponde.

Llevar el gasto institucional, en cualquier dimensión de las analizadas anteriormente, a una relación 80/20 pura, implicaría necesariamente, un crecimiento desmedido en remuneraciones, representado básicamente en tres variables: creación de plazas, mayores pluses salariales y aumentos por encima de la realidad social. Esto acrecentaría de manera inmediata, y con mayor envergadura para el futuro, la crisis financiera institucional, pues los recursos no guardarían un equilibrio sostenible en el tiempo con afectaciones graves a la operación. Sería contrario a todos los esfuerzos institucionales realizados en materia de contención del gasto, para dar sostenibilidad a las finanzas universitarias, en un horizonte cercano.

Otros estudios consultados

En 2017, la Comisión de Docencia y Posgrado realizó una revisión de la información presentada en 2015 a partir de la *Encuesta de salarios para la Universidad de Costa Rica 2014*, elaborada por la Dra. Violeta Pallavicini, la Mag. Gabriela González y el Lic. Freddy Rojas, en la cual se detallaron las características del sistema de compensación y la posición salarial por estratos, clases y cargos.

24 A partir de lo dispuesto en este Decreto el Consejo Nacional de Rectores (Conare) interpuso un proceso contencioso administrativo ante el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda (tramitado bajo el expediente N.º 19-000375-1028-CA), y una acción de inconstitucionalidad ante la Sala Constitucional (que se tramita bajo el expediente N.º 20-002831-0007-CO), en la que se alegó la inconstitucionalidad de los artículos 1, inciso h) y 3 del Decreto.

25 Oficio OPLAU-347-2020, del 18 de junio de 2020.

De la misma manera, se analizó el *Primer informe* de la Comisión para el análisis del Sistema de Administración de Salarios (2015) en el que se estudió el pago del incentivo de anualidades en la Universidad de Costa Rica y se brindaron recomendaciones al respecto; así como el *Informe final*, de la misma Comisión, presentado en noviembre 2016, en el que se incluyó un diagnóstico del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad. Este último evidenció que los componentes variables de las remuneraciones crecen de manera importante, en especial el concepto de anualidad, que es un rubro muy sensible para las finanzas de la Institución, en razón de la estabilidad de la planilla institucional. Asimismo, determinó que las formas de cálculo de algunos rubros de salario están planteadas para ser calculadas sobre bases que hacen que el crecimiento sea exponencial, aumentando de esta manera el gasto por ese concepto en el presupuesto.

7. Abordaje de los casos salariales durante el periodo 2017-2022

Durante 2017 el análisis giró en torno a las *Regulaciones del régimen salarial académico* en respuesta a la acción de inconstitucional interpuesta contra los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 10 y 11 de la norma citada; por lo que, para dar inicio al estudio de las regulaciones mencionadas se invitó²⁶ al Dr. Adolfo Rodríguez Herrera, entonces director de la Escuela de Economía, quien presentó²⁷ el estudio denominado *Análisis de la desigualdad salarial y una propuesta de racionalización* y enfatizó en la importancia de:

- a) No incrementar el costo de la masa salarial y buscar un equilibrio entre el salario de ingreso y el salario de salida para lograr atraer y retener el talento humano del más alto nivel.
- b) Minimizar el peso que tienen en el salario componentes de crecimiento vegetativo asociados con la antigüedad.
- c) Establecer algunas estrategias para que la producción académica no responda únicamente a un incentivo económico. En este sentido, la Dra. Marlen León Guzmán, entonces vicerrectora de Docencia y miembro de la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP), planteó la posibilidad de incorporar incentivos no monetarios, como el otorgamiento de postdoctorados o licencias sabáticas, que a su vez se asocien con políticas de formación y capacitación.
- d) Definir con precisión el mérito académico y los criterios para su reconocimiento.

Posteriormente, la CDP realizó una revisión integral de las *Regulaciones del régimen salarial académico*, así como del criterio emitido por la Procuraduría General de la República (PGR)²⁸ debido a la acción interpuesta. De este ejercicio se estimó necesario considerar las brechas salariales internas, los estímulos existentes y redefinir los incentivos salariales.

Asimismo, se investigó el origen del escalafón²⁹, la dedicación exclusiva, la remuneración extraordinaria y la dedicación plena. Al respecto, se identificó que, el escalafón, vinculado al desempeño, surgió previo a la anualidad; el porcentaje que se reconoce por el concepto de dedicación exclusiva era inferior con respecto al establecido en otras universidades estatales³⁰; el reglamento de remuneración extraordinaria al que hace referencia el artículo 13 fue derogado en la *sesión N.º 5592, jueves 10 de noviembre de 2011; y que no existe normativa que regule el régimen de dedicación plena*.

Posteriormente, el 14 de junio de 2017 la CDP recibió al Lic. Mario Alexis Mena Mena, quien se refirió al origen y forma de cálculo de los componentes salariales incluidos en el régimen salarial académico, así como a los incentivos existentes y la estructura salarial para el personal administrativo.

En el marco del trabajo realizado por esta Comisión, en 2017, se revisaron los salarios (incluyendo componentes) en la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), la Universidad Estatal a Distancia (UNED), la Universidad Técnica

26 Participó en la reunión de la Comisión de Docencia y Posgrado realizada el 24 de mayo de 2017.

27 La presentación realizada se incluye en el adjunto N.º 2 de este dictamen.

28 Informe con fecha del 24 de enero de 2017, con respecto al expediente N.º 16-17965-007-CO.

29 El Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, aprobado en la sesión N.º 2434 de 1977, dispone en su artículo 4, inciso r), que el escalafón es concebido como el “Aumento de salario anual de acuerdo con la escala vigente, siempre que la calificación de servicios del funcionario referida al puesto de esa categoría, corresponda al nivel de la nota de bueno”. El pago de este componente salarial se realiza por cada año completo de servicio continuo.

La Oficina Jurídica (OJ-1914-2003, del 11 de diciembre de 2003) señala que según la definición del escalafón existen un conjunto de criterios que se asocian con este, y que orientan a señalar que *en la normativa universitaria el pago se hace en virtud de la evaluación del desempeño. Sin embargo, como no se aplica en la Institución el procedimiento de evaluación del desempeño concebido por el Reglamento Interno de Trabajo, y por la inexistencia de otro instrumento alternativo, el pago por escalafón se hace de manera automática (...).*

30 En ese entonces en la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) el porcentaje de la dedicación exclusiva ascendía a una 35% y en el caso de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) a un 45%.

Nacional (UTN), el Poder Judicial, el Poder Ejecutivo, el Servicio Civil, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), entre otras instituciones³¹.

Durante este año también se realizaron algunos ejercicios para determinar los comportamientos de los componentes salariales, para los cuales se consideró necesario tener datos reales de las diferentes categorías que se encuentren en los extremos, es decir, un instructor que está ingresando y otro que tiene todos los puntos y escalafones.

Adicionalmente, la CDP definió dos propuestas de modificación al régimen salarial académico de la UCR, por lo que se contó con la participación de la MBA Conchita Fonseca Monge, de la sección de Gestión de pago, de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) para llevar a cabo algunos ejercicios de simulación y tener un acercamiento a las implicaciones salariales que podría tener para el personal académico la aplicación de las siguientes propuestas de modificación al régimen salarial:

- a) Estimar el valor de los pasos según se detalla a continuación:

Cuadro N.º 1
Propuesta N.º 1 de la CDP sobre el valor de los pasos académicos

Pasos	Valor (%)
1-6	2,5 %
7-12	3%
13-24	5%
25-43	6%

Fuente: Comisión de Docencia y Posgrado (2017).

Cuadro N.º 2
Propuesta N.º 2 de la CDP sobre el valor de los pasos académicos

Pasos	Valor (%)
1-6	6 %
7-12	5%
13-24	3%
25-43	2,5 %

Fuente: Comisión de Docencia y Posgrado (2017).

- b) Modificar la tabla de asignación de los pasos académicos de la siguiente manera:

Cuadro N.º 3
Asignación de los pasos académicos

Años de servicio	Puntos	N.º máximo de pasos	Años de servicio	Puntos	N.º máximo de pasos
2	27	1	6	93	23
	30	2		96	24
	33	3		3	25
	36	4		6	26
	39	5		9	27
	42	6		12	28
3	45	7	15	15	29
	48	8		18	30
	51	9		21	31
	54	10		24	32
	57	11		27	33
	60	12		30	34
6	63	13		33	35
	66	14		36	36
	69	15		39	37
	72	16		42	38
	75	17		45	39
	78	18		48	40
	81	19		51	41
	84	20		54	42
	87	21		57	43
	90	22			

Fuente: Comisión de Docencia y Posgrado (2017).

31 Ver anexo N.º 1, con una síntesis de la información recopilada.

Tomando en cuenta las propuestas anteriores a finales de 2017 se le planteó al Dr. José Antonio Cordero Peña, entonces director del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE), la posibilidad de colaborar en la realización de un estudio para determinar el alcance de las modificaciones propuestas en las finanzas institucionales. Al respecto, la dirección del IICE exteriorizó su disposición a colaborar con el Órgano Colegiado³²; sin embargo, a finales de junio 2018 comunicó que debido a una serie de inconvenientes administrativos no fue posible realizar el estudio requerido.

Por otro lado, en reunión de la CDP, del miércoles 27 de junio de 2018, la Dra. Marlen León Guzmán, informó sobre la posibilidad de gestionar por medio de la Vicerrectoría de Administración (VRA) la realización del estudio requerido, puesto que en ese momento desde esa instancia se estaba coordinando una comisión institucional que precisamente buscaba generar propuestas de reforma al régimen salarial académico. Posteriormente, en una reunión con el M.Sc. Miguel Casafont Broutin; quien coordinaba la CDP, el Dr. Rodrigo Carboni Méndez; entonces director del Consejo Universitario, y el Dr. Carlos Araya Leandro, vicerrector de Administración, quien se comprometió a asignar los recursos necesarios para llevar a cabo el análisis solicitado por la CDP³³.

Finalmente, mediante el oficio R-4675-2019, con fecha del 22 de julio de 2019 se remite la evaluación actuarial titulada *Modificaciones a las Regulaciones del Régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, el cual fue elaborado y presentado³⁴ en CDP ampliada, por el Lic. Rodrigo Arias López y Dr. Maikol Solís Chacón, ambos investigadores el Centro de Investigación de Matemática Pura y Aplicada (CIMPA); sin embargo, en ese momento la Comisión no tomó ninguna decisión ante la incertidumbre existente sobre la aplicación de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas en la Universidad de Costa Rica*, especialmente, por cuanto las medidas dispuestas en la citada ley afectan la hacienda universitaria y la gestión institucional.

Aunado a lo anterior, se tomó en consideración que la Sala Constitucional en la sentencia N.º 2019-06935, del 24 de abril de 2019 declaró por mayoría con lugar la acción de inconstitucionalidad que se tramitó con el expediente N.º 16-017965-0007-CO promovida por José Alberto Martín Alfaro Jiménez, Natalia Díaz Quintana y Otto Claudio Guevara Guth contra los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 10 y 11 de las *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*, únicamente en relación con el artículo 11 de la norma citada; por lo que en consecuencia, se anuló ese artículo³⁶.

En otro orden de ideas, ante los ajustes realizados a partir de la implementación de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* y las disposiciones contenidas sobre el cálculo y la nominalización del incentivo por anualidad, resultó innecesario continuar la discusión con respecto al establecimiento de un tope para el reconocimiento de las anualidades, dado que el comportamiento de este incentivo en la Universidad varió significativamente.

Adicionalmente, el 21 de octubre de 2020, se aprobó la adición de un transitorio único a la Ley de Salarios de la Administración Pública, en el cual se dispuso que a las personas servidoras públicas de las instituciones públicas, cubiertas por el artículo 26 de la presente ley, no se les girará el pago por concepto del monto incremental de las anualidades, correspondiente a los periodos 2020-2021 y 2021-2022.

Durante 2020, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes se enfocó en el análisis de los siguientes casos:

- a) Modificación al artículo 5, inciso a) de las *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020).
- b) Analizar las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988 (Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020).

32 Para lo cual, desde febrero 2018, se gestionaron los recursos necesarios (pago de servicios profesionales; equivalente a un ¼ TC, y 15 horas asistente) ante la Vicerrectoría de Investigación (VI-569-2018, del 29 de enero de 2018) para así facilitar al IICE la elaboración del estudio; además, se remitieron los términos de referencia del trabajo requerido (CU-349-2018, del 21 de marzo de 2018).

33 De surge el acuerdo tomado en la sesión N.º 6207, artículo 8, del 16 de agosto de 2018.

34 En la reunión de la comisión realizada el 4 de setiembre de 2019. En el adjunto N.º 3 se incluye la presentación realizada.

35 Según comunicó la Oficina Jurídica (oficio OJ-94-2019, del 29 de mayo de 2023) y la publicación en el Boletín judicial N.º 100, del 30 de mayo de 2019.

36 Lo anterior implicó que se dejó de actualizar el pago del escalafón docente a partir de junio 2019 y el escalafón administrativo desde enero de 2020.

Con relación a la modificación al artículo 5, inciso a) de las *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica* a partir del análisis de la información brindada por el proponente³⁷, del criterio legal³⁸ vertido por la asesoría legal del Consejo Universitario y del reglamento correspondiente, la CCCP ampliada discutió la propuesta de modificación y determinó que acoger la propuesta tal y como fue enviada no es conveniente debido a que se modifica la fórmula de cálculo de los pasos académicos y no se toma en cuenta que esta considera que cada vez que existe un ascenso en la categoría de régimen académico los pasos respectivos forman parte del salario base de la siguiente categoría. En ese sentido, la excepción incluida en el reglamento considera que el personal catedrático ha alcanzado la categoría máxima académica en el ámbito universitario.

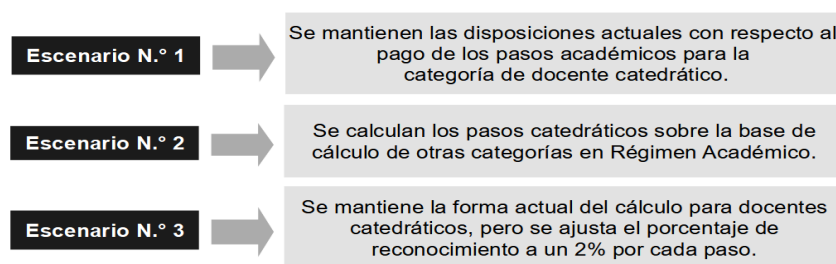
A pesar de lo anterior, se valoró la posibilidad de modificar el valor del paso en la categoría de catedrático tomando en cuenta que es la categoría con mayor cantidad de pasos académicos (7 pasos) con respecto a las otras categorías y quienes forman parte de esta categoría poseen al menos 12 años de servicio y generalmente reciben los salarios más altos en la Institución, precisamente por las características que deben poseer para formar parte de esta categoría. Debido a lo anterior, la Comisión estimó que lo necesario sería reformar el inciso d), del artículo 5 de las *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*.

No obstante, con el objetivo de disponer de más elementos para realizar esta reforma y para reconocer su impacto, la coordinación de la CCCP a cargo de la Prof. Cat. Madeline Howard Mora se reunió³⁹ con el MBA. Johnny Badilla Bolaños, de la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU) y le planteó las consultas e inquietudes de la CCCP ampliada, las cuales fueron atendidas por la Oficina de Contraloría Universitaria mediante el oficio OCU-R-176-2020, con fecha del 24 de setiembre de 2020.

En el criterio enviado la OCU señaló que la excepción contenida en el inciso a), implica que para el cálculo de los demás componentes y sobresueldos del personal catedrático la base de cálculo de referencia incorporaría el salario base, el porcentaje de categoría académica y los pasos por méritos académicos.

Adicionalmente, la OCU a partir del comportamiento histórico de los nombramientos de los docentes catedráticos y de los pasos por méritos académicos otorgados a este personal, durante los últimos cinco años, presentó tres escenarios para el periodo 2021-2030, los cuales se muestran en la imagen N.º 2.

Imagen N.º 2
Escenarios para el análisis de una eventual reforma al artículo 5 de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica



Fuente: Elaboración Unidad de Estudios, de acuerdo con lo expuesto en el oficio OCU-R-176-2020, con fecha del 24 de setiembre de 2020

Para la elaboración de las proyecciones la OCU tomó en consideración que:

1. Los salarios base utilizados para el cálculo corresponden a la planilla del mes de junio de cada uno de los últimos cinco años (2016-2020), debido a que en este mes se incorporan la mayoría de los nombramientos docentes. Además, no se consideran ajustes extraordinarios ni pagos de carácter retroactivo que pudiesen afectar el salario nominal de cada persona funcionaria.
2. El cálculo del salario base de cada año tiene como referencia el porcentaje de aumento por costo de vida de los años 2012-2019.

³⁷ Esta propuesta fue enviada por el M.Sc. Roberto Fragomeno Castro, docente de la Facultad de Letras.

³⁸ Criterio Legal CU-33-2020, del 9 de julio de 2020.

³⁹ Reunión virtual realizada el miércoles 12 de agosto de 2020. El criterio de la OCU también fue solicitado formalmente mediante el CCCP-84-2020, del 14 de agosto de 2020.

3. No se toma en cuenta la cantidad de docentes en la categoría de asociado que podrían eventualmente ascender a la categoría de catedrático en los próximos años, debido a que esta información es muy variable y está sujeta al crecimiento del personal académico.

En el marco de lo señalado anteriormente, los resultados de las proyecciones del primer escenario fueron las siguientes:

Cuadro N.º 4
Proyección de salarios totales – profesores catedráticos
reconocimiento de pasos por méritos académicos con base en las regulaciones salariales vigentes, 2021-2030

Año	Proyección
2021	1 482 982 996,01
2022	1 512 642 655,93
2023	1 527 769 082,49
2024	1 543 046 773,32
2025	1 550 762 007,18
2026	1 558 515 817,22
2027	1 566 308 396,30
2028	1 574 139 938,29
2029	1 582 010 637,98
2030	1 589 920 691,17

Fuente: Oficina de Contraloría Universitaria, oficio OCU-R-176-2020, p. 15.

Para el cálculo del segundo escenario (véase cuadro N.º 5) se consideró que el monto por concepto de pasos por méritos académicos es un sobresueldo independiente del salario base; es decir, este se estima sobre la misma base de cálculo de las otras categorías de régimen académico.

Cuadro N.º 5
Proyección de salarios totales -Profesores catedráticos
Reconocimiento de pasos por méritos académicos, aplicación de la base de cálculo utilizada para la demás
categorías salariales, 2021-2030

Año	Proyección
2021	1 332 180 721,49
2022	1 355 358 013,85
2023	1 367 178 432,95
2024	1 379 117 056,25
2025	1 385 146 061,01
2026	1 391 205 210,80
2027	1 397 294 656,34
2028	1 403 414 549,10
2029	1 409 565 041,33
2030	1 415 746 286,00

Fuente: Oficina de Contraloría Universitaria, Oficio OCU-R-176-2020, p. 17.

Por último, se presenta el escenario N.º 3 (véase cuadro N.º 6), en el cual se mantiene la fórmula de cálculo dispuesta en el artículo 5, inciso a), pero se ajusta el monto del porcentaje por reconocer de un 4% a un 2%, lo cual implica una modificación al artículo 5, inciso d) de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

Cuadro N.º 6
Proyección de salarios totales -Profesores catedráticos
Reconocimiento de pasos por méritos académicos, aplicación como base de cálculo de un 2% para estimación del monto a pagar, 2021-2030

Año	Proyección
2021	1 370 666 174,31
2022	1 394 613 175,73
2023	1 406 826 146,45
2024	1 419 161 246,88
2025	1 425 390 472,60
2026	1 431 650 844,45
2027	1 437 942 518,15
2028	1 444 265 650,22
2029	1 450 620 397,96
2030	1 457 006 919,43

Fuente: Oficina de Contraloría Universitaria, oficio OCU-R-176-2020, p. 18.

Para facilitar el análisis de los datos se incluyó un cuadro resumen de las variaciones nominales y porcentuales de los escenarios N.ºs 2 y 3 con respecto al escenario N.º 1.

Cuadro N.º 7
Detalle de variaciones nominales y porcentuales
Reconocimiento de pasos por méritos académicos, 2021-2030

Año	Escenario N.º 1	Escenario N.º 2 (Disminución)	Variación Porcentual	Escenario N.º 3 (Disminución)	Variación Porcentual
2021	1 482 982 996,01	-150 802 274,52	-10,17%	-112 316 821,70	-7,57%
2022	1 512 642 655,93	-157 284 642,08	-10,40%	-118 029 480,20	-7,80%
2023	1 527 769 082,49	-160 590 649,54	-10,51%	-120 942 936,04	-7,92%
2024	1 543 046 773,32	-163 929 717,07	-10,62%	-123 885 526,43	-8,03%
2025	1 550 762 007,18	-165 615 946,17	-10,68%	-125 371 534,58	-8,08%
2026	1 558 515 817,22	-167 310 606,42	-10,74%	-126 864 972,77	-8,14%
2027	1 566 308 396,30	-169 013 739,97	-10,79%	-128 365 878,15	-8,20%
2028	1 574 139 938,29	-170 725 389,18	-10,85%	-129 874 288,06	-8,25%
2029	1 582 010 637,98	-172 445 596,65	-10,90%	-131 390 240,02	-8,31%
2030	1 589 920 691,17	-174 174 405,15	-10,95%	-132 913 771,74	-8,36%
Totales	15 488 098 995,88	-1 651 892 966,74	-10,67%	-1 249 955 449,69	-8,07%

Fuente: Oficina de Contraloría Universitaria, oficio OCU-R-176-2020, p. 20.

Finalmente, la OCU concluyó que de acuerdo con las proyecciones salariales el escenario N.º 2 equivale a una disminución acumulada en el gasto de salario bruto por ₡1 651,89 millones de colones; es decir, aproximadamente un 10,67% con respecto a las proyecciones obtenidas en el caso de que se mantengan las disposiciones normativas que existen actualmente (escenario N.º 1). En el caso del escenario N.º 3 se presentó una disminución de ₡1 249,96 millones de colones, que representan una reducción de aproximadamente un 8,07% con respecto al escenario N.º 1.

Por otro lado, esta misma propuesta fue consultada a la Oficina de Recursos Humanos, instancia que emitió su criterio (ORH-3689-2020, del 30 de setiembre de 2020) sobre el cual la CCCP coincidió en la importancia de *no mezclar los aspectos de remuneración salarial con los incentivos no económicos, en las “Regulaciones” de conceptos salariales del régimen docente.*

Todos los criterios anteriores fueron expuestos en la CCCP en 2020, en la cual la coordinación de esa comisión manifestó que disminuir el valor de los pasos académicos en la categoría de profesorado catedrático; no es una medida que genere desigualdad o resulte discriminatoria dado que este personal cuenta con una mayor cantidad de pasos con respecto a las otras categorías; además, enfatizó en la importancia de que la Institución implementara acciones de contención del gasto hacia la búsqueda de la equidad salarial y la justicia social; por lo que, en ese orden de ideas presentó ante la CCCP una propuesta de reforma al texto, así como un borrador de dictamen; no obstante, no existió consenso en la CCCP al respecto.

Con respecto al análisis de los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, la CCCP indagó sobre la existencia de estos beneficios, los porcentajes correspondientes y las personas que los reciben, para ello solicitó a la Rectoría brindar el detalle de la cantidad de las personas con el beneficio de remuneración extraordinaria⁴⁰, en donde se incluyan las unidades académicas o administrativas a la que pertenecen, los porcentajes asignados, el periodo de vigencia de los contratos y los estudios correspondientes que garantizan el cumplimiento de las condiciones dispuestas en el artículo 39 del *Reglamento del sistema de administración de salarios de la Universidad de Costa Rica*.

La información brindada mediante el oficio R-4663-2020, 24 de agosto de 2020, fue analizada por la *Oficina de Contraloría Universitaria*, instancia que emitió su criterio en el OCU-R-183-2020, del 6 de octubre de 2020, el cual fue conocido por la CCCP; no obstante, no se tomó ninguna decisión sobre el abordaje de este caso, tomando en cuenta que a partir del 2020 la Universidad de Costa Rica tomó acciones para homologar algunos componentes salariales a las disposiciones del Título III, de la Ley 9635, *Ley de fortalecimiento de la finanzas públicas*.

Para febrero de 2021 los rectores de las universidades estatales, mediante una declaración conjunta, se comprometieron a tomar acciones para lograr la sostenibilidad financiera de las instituciones de educación superior estatal, a la luz de la autonomía constitucional. En el marco de la declaración anterior y con el objetivo de atender los acuerdos tomados por el Consejo Universitario, la Administración conformó una Comisión Técnica⁴¹ con el propósito de analizar el modelo salarial universitario (Resolución de Rectoría R-66-2021, del 17 de marzo de 2021).

El 17 de junio de 2021, se presentó a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes cada uno de los casos en materia salarial que están pendientes, así como el trabajo realizado desde la Comisión Técnica de la Administración. Además, en la sesión N.º 6510, artículo 4, del martes 10 de agosto de 2021, el Consejo Universitario recibió al Dr. Pedro Méndez Hernández, coordinador de la Comisión Técnica para el análisis del *Régimen Salarial de la Universidad de Costa Rica* y brindó un informe sobre el avance del diagnóstico.

En noviembre de 2021 por medio del oficio R-8454-2021, con fecha del 17 de noviembre de 2021, se recibió el *Diagnóstico del Régimen salarial de la Universidad de Costa Rica*.

No obstante, ante la aprobación de la *Ley Marco de empleo público* el 9 de marzo de 2022, durante 2022 el Consejo Universitario se enfocó en el análisis e interpretación de la *Ley Marco de empleo público*. Para ello se integró un equipo de trabajo conformado por la Dirección y dos asesores⁴² de la Oficina Jurídica, el Dr. Pedro Méndez Hernández de la Rectoría, así como por el Dr. Germán Vidaurre Fallas, la M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo, la MTE. Stephanie Fallas Navarro y el Dr. Carlos Araya Leandro, en conjunto con asesores de la Unidad de Estudios⁴³ del Consejo Universitario; además, se contó con la participación del Osvaldo Madriz Ramírez, especialista en Derecho laboral.

En este espacio se definieron cinco líneas de abordaje de la Ley: el régimen salarial que permita evitar la fuga del talento humano, el Régimen académico y la carrera profesional, el régimen disciplinario y el régimen de resultados y rendimiento (asociado con la evaluación del desempeño); para ello participaron de manera ocasional el Lic. Mario Alexis Mena Mena, la MBA Giselle Valerio Sandí y la Licda. Adriana Espinoza Paniagua, de la Oficina de Recursos Humanos. Asimismo, se estimó prioritario determinar y sopesar las implicaciones de la *Ley Marco de Empleo Público* en el ámbito institucional.

40 El *Reglamento de remuneración extraordinaria para el personal académico de la Universidad de Costa Rica* fue derogado en la sesión N.º 5592, artículo 4, del 10 de noviembre de 2011.

41 En esta Comisión participó la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes, asesora a cargo de los casos relacionados con esta materia, quien fue designada como enlace del Consejo Universitario para dar seguimiento y mantener informada a la CCCP.

42 El Lic. William Bolaños Gamboa, entonces director de la Oficina Jurídica, el Lic. Fernando Cruz Rojas, la Licda. Adriana Gutiérrez Monge.

43 El Mag. Javier Fernández Lara y la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes.

En la reunión de la CCCP llevada a cabo el 25 de enero de 2023, se construyó una ruta de trabajo, se identificaron los temas por abordar (Reclutamiento y selección; evaluación del desempeño; capacitación y formación, y el régimen salarial) y las instancias responsables. Igualmente, se integraron tres equipos de trabajo, según se detalla a continuación:

- a) Valoración de puestos (exclusivos y excluyentes): MTE. Stephanie Fallas Navarro, Ph.D. Jaime Caravaca Morera y Dr. Eduardo Calderón Obaldía. Asesor: Lic. Gerardo Fonseca Sanabria. Con participación de la Oficina de Recursos Humanos.
- b) Evaluación del desempeño: Ph.D. Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Palma Rodríguez y M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo. Asesor: Mag. Javier Fernández Lara. Con participación de la Vicerrectoría de Docencia.
- c) Régimen salarial: M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo, Dr. Carlos Araya Leandro y Dr. Germán Vidaurre Fallas. Asesora: Mag. Rosibel Ruiz Fuentes. Con participación de la Rectoría.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE indica que, en el punto c), de parte de la Rectoría les ha acompañado el Dr. Pedro Méndez Hernández.

Continúa con la exposición del dictamen.

8. Reflexiones del equipo salarial 2023 (CCCP)

En concordancia con el artículo 30 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* es competencia del Consejo Universitario la definición de la estructura salarial, en particular para el personal académico; puesto que para el personal administrativo no existe una norma que estructure este régimen, y considerando que el *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* únicamente introduce algunos componentes salariales (remuneración extraordinaria e incentivo por mérito académico) pero no define una estructura del régimen para las remuneraciones del personal administrativo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE establece que, lo anterior explica porqué la propuesta que se presenta corresponde al personal académico.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

En razón de lo anterior, el determinar un salario por clase ocupacional (monto específico) es competencia de la Administración para que, con apoyo de los estudios actuariales y de mercado correspondientes, asegure la competitividad de los salarios, así como sostenibilidad del régimen a largo plazo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE subraya que, el Consejo Universitario lo que define es un esquema salarial.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

Ahora bien, para definir el esquema de remuneración del personal académico el equipo de trabajo se dio a la tarea de analizar la planilla de octubre de 2022, la información correspondiente al puntaje en Régimen Académico (docentes en interinato y en régimen), algunos datos del mercado nacional e internacional vinculantes con el personal universitario; además, se plantearon algunas consultas jurídicas⁴⁴ sobre las posibilidades de transición del régimen salarial académico actual al esquema propuesto. Finalmente, la subcomisión se dio a la tarea de identificar las normas que deben ser objeto de modificación, las cuales se enlistan a continuación:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE especifica que, estas normas deben ser revisadas y modificadas; algunas en aspectos puntuales, otras en aspectos de fondo, por lo que van a requerir estudios minuciosos.

Seguidamente, señala las normas:

1. *Reglamento Interno de Trabajo*⁴⁵.

⁴⁴ Para ello se contó con el apoyo de la Licda. Esp. Cristina Víquez Cerdas y de Osvaldo Madriz Ramírez, especialista en Derecho laboral

⁴⁵ Por razones de conveniencia institucional no se procederá con su actualización.

2. *Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios.*
3. *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.*
4. *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.*
5. *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica.*
6. *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica.*
7. *Reglamento para la recontratación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República.*
8. *Reglamento de licencia sabática para los profesionales de la Universidad de Costa Rica.*

EL DR. GERMÁN VIDAURRE recuerda que recientemente el Consejo Universitario aprobó la modificación al reglamento del punto ocho.

9. Acuerdo de la sesión N.º 3487, artículo 8, con respecto a la remuneración especial docente.
10. *Reglamento de Régimen académico y servicio docente.*

EL DR. GERMÁN VIDAURRE asegura, con respecto al reglamento del punto nueve, que en este momento el Consejo Universitario está estudiando aspectos puntuales y también haciendo una revisión integral.

11. *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio de la Universidad.*
12. *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica.*
13. *Reglamento que regula el nombramiento adicional al tiempo completo del personal universitario.*

EL DR. GERMÁN VIDAURRE plantea que, con todo este viaje por el tiempo y por las distintas normas sistemáticas, se evidencia que es una temática sumamente compleja que ha sido de preocupación para la Universidad durante varios años y se ha abordado desde distintos puntos, en un contexto nacional altamente cambiante.

Recalca que lo que se va a presentar ha sido estudiado ampliamente, considerado desde varios puntos por parte de diversas personas de la comunidad universitaria, tanto del Consejo Universitario, como de Rectoría y de distintas unidades académicas que les han colaborado con sus preocupaciones.

Por lo anterior, la propuesta actual surge después de muchos análisis, muchas proyecciones y muchos modelos que se han estado trabajando.

Agradece a todas estas personas e instancias que han colaborado y que siguen colaborando.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

Cabe destacar que la política salarial de la Universidad de Costa Rica ha venido evolucionando mediante el establecimiento de normas que buscan que el salario docente permita la atracción (estudiantes y jóvenes docentes con alto potencial académico e intelectual) y retención de personal académico de calidad en la Universidad de Costa Rica. El régimen actual está basado en las categorías académicas y laborales definidas en el *Reglamento de régimen académico y servicio docente*, el *Perfil de competencias genéricas* para el profesorado de la Universidad de Costa Rica aprobado en la sesión N.º 4932, del 16 de noviembre de 2004 y en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

Se requiere contar con estrategias que valoren y reconozcan al personal docente que de forma sistemática y continuamente desarrollan un trabajo de excelencia y mayor profundidad académica en la docencia, investigación, la acción social, estudio, meditación, creación artística y construcción del conocimiento y su difusión; es decir, que aportan directamente y de manera significativa en la generación del conocimiento y, por ende, al mandato constitucional de la Universidad de Costa Rica.

Aunado a lo anterior, se hace indispensable reconocer que existen profesionales que tienen gran demanda en el mercado laboral nacional, por lo que la Institución debe promover políticas que permitan salarios competitivos y valoren las condiciones particulares que se afrontan en cada una de las regiones en las que está presente la Universidad de Costa Rica.

El Régimen Salarial Académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica es el sistema que regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de dirección. Además, cubre, sin excepción, a todas las personas contratadas por la Universidad de Costa Rica para realizar tareas académicas. El RSA se sustenta en el reconocimiento del mérito académico y la experiencia.

Es necesario que el régimen salarial sea más preciso, acoja los principios de la *Ley Marco de empleo público* y se adapte a las necesidades y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica, de manera tal que se determinen cuáles componentes salariales mantener, repensar o eliminar en el nuevo esquema salarial; todo lo anterior en el marco de la autonomía universitaria.

Asimismo, es indispensable que el Régimen Académico sopesa de la misma manera, el trabajo en todas las actividades sustantivas, así como la participación en diversos órganos e incluso en puestos de dirección. A la luz de lo anterior, se dispone que el Régimen Salarial Académico debe sustentarse en el mérito académico como el factor de evaluación de los aportes del personal universitario en las diferentes actividades sustantivas, en concordancia con la naturaleza de la Universidad de Costa Rica como institución de educación superior.

Por otro lado, con el objetivo de evitar la realización de una modificación estatutaria se estima que lo más conveniente es mantener las categorías docentes establecidas en el artículo 176 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* en el que establece que *en la Universidad de Costa Rica existirán las siguientes clases de profesores: Instructor, Profesor Adjunto, Profesor Asociado y Catedrático. Existirán además: Retirado, Emérito, Interino, Ad-honorem, Invitado y Visitante.*

Cabe señalar que la propuesta que se detallará a continuación fue presentada ante la CCCP el 13 de abril de 2023, posteriormente, el equipo de trabajo realizó algunos ajustes a la propuesta de reforma y procedió con la revisión de la normativa para realizar las modificaciones correspondientes.

La propuesta presentada fue construida considerando fundamentales los siguientes postulados:

1. De acuerdo con el artículo 42 de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*⁴⁶ el límite a las remuneraciones totales en la función pública no podrán superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública⁴⁷. Adicionalmente, la *Ley Marco de empleo público* establece que el salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública⁴⁸, por lo que, en concordancia con lo anterior, la Autoridad Presupuestaria en la sesión extraordinaria N.º 02-2023 determinó⁴⁹ que el salario global para el presidente de la República asciende a ₡5.565.000,00.

46 Artículo 42- Límite a las remuneraciones totales en la función pública. La remuneración total de aquellos servidores cuya designación sea por elección popular, así como los jefes, los titulares subordinados y cualquier otro funcionario del ámbito institucional de aplicación, contemplado en el artículo 26 de la presente ley, no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, salvo lo indicado en el artículo 41 sobre la remuneración del presidente. Se excluyen de esta norma los funcionarios de las instituciones y los órganos que operen en competencia, así como los que estén en servicio diplomático en el exterior.

47 El salario base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, para el II semestre 2019, corresponde al salario base del *misceláneo de Servicio Civil I*, el cual asciende a ₡278.250,00. Recuperado de [https://www.dgsc.go.cr/ts_salarios/Resoluciones_Salariales_2019/II_Semestre_2019/Escalas_de_Sueldos_de_la_Administracion_Publica/ESCALA_SALARIAL_\(No_profesionales\)%20.pdf](https://www.dgsc.go.cr/ts_salarios/Resoluciones_Salariales_2019/II_Semestre_2019/Escalas_de_Sueldos_de_la_Administracion_Publica/ESCALA_SALARIAL_(No_profesionales)%20.pdf)

48 Artículo 30, inciso b) de la *Ley Marco de empleo público*.

49 Según se comunicó mediante el oficio MH-STAP-ACDO-0358-2023, del 21 de mayo de 2023.

En línea con lo anterior, debe tomarse en cuenta que el artículo 37 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que *el rector de la Universidad de Costa Rica es el funcionario académico de más alta jerarquía ejecutiva*.

2. Se requiere establecer un parámetro de referencia para estructurar el régimen salarial acorde con los propósitos universitarios por lo que este debe responder a un rol académico (no ejecutivo). En este sentido, se considera que el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* reconoce que:

- a) Las Facultades constituyen las máximas unidades académicas en cada Área (artículo 78).
- b) Los decanos y las decanas son quienes dirigen y representan a las Facultades (artículo 88), es decir, son la figura de mayor jerarquía en las máximas unidades académicas, por lo que ejercen como superior jerárquico de las personas funcionarias y autoridad con respecto a los estudiantes (artículo 94).
- c) Por la relevancia de la figura de la persona decana los requisitos estipulados para ocupar ese cargo (artículo 91) son referidos para ocupar otros cargos de autoridad universitaria (artículos 92, 103, 104, y 126).

3. Se proponen dos escalas salariales independientes, una para el personal académico en condición de interinato y otra para quienes se encuentran en régimen académico, en ambas el reconocimiento del mérito académico es modular de forma tal que se incentive la producción y el desarrollo académico; esto, hace necesario incorporar ajustes al *Reglamento de régimen académico y servicio docente*.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE expone que las distintas categorías y escalas se caracterizarán por mérito académico, es decir, por la contribución a la Universidad.

Resalta que la Universidad de Costa Rica, a lo largo de las décadas, ha construido un sistema de medición del mérito académico, el cual es bastante robusto y estricto.

Añade que este sistema todavía tiene mucho espacio para mejorar y crecer, es parte de las actividades que el Consejo Universitario desarrolla, pero no puede negar que ha sido una excelente forma de medir ese aporte académico que cada docente hace y que, por lo tanto, sigue siendo la columna en el sistema de régimen salarial.

Amplía que, en ese sentido, cuando hace referencia a la escala para docentes en interinato, con la planilla de octubre de 2022 cuantificaron a las personas docentes en interinato, por lo que saben que hay una problemática muy fuerte en la Universidad de Costa Rica y que se ha estado atendiendo desde la parte reglamentaria y con las acciones que ha desarrollado la Administración.

Comenta que la semana pasada discutieron un poco sobre esas acciones y las expectativas de que, en el corto y mediano plazo, se pueda revertir la situación actual. La solución para el problema del interinato es ir asimilando a estos docentes dentro del Régimen Académico. No así, la solución es institucionalizar una escala de régimen salarial paralela dentro de la Universidad, por lo cual se presenta esta escala para el docente en interinato, que tiene pocos niveles, pues la idea es tomar acciones para ir pasando a docentes que han hecho carrera académica a la escala de Régimen Académico.

Resume que los principios rectores que están utilizando son mérito académico (como ese eje central y cuyo objetivo es incentivar la actividad académica, pues se quiere mantener la competitividad con el mercado académico y laboral, ofrecer mejores condiciones que otras universidades y que el mercado privado), retención del talento humano de excelencia, la equidad y la sostenibilidad presupuestaria.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

Al respecto, el equipo de trabajo no estimó adecuado una institucionalización del interinato, y por otro lado reconoce que se han tomado acciones para abordar esta problemática y que la población en esa condición es muy diversa, por ello no se propone un régimen salarial unificado.

4. Se propone una escala salarial para los puestos de autoridad por elección.

Síntesis de la propuesta

A continuación se pormenorizan los principales aspectos considerados en la propuesta reglamentaria titulada “Reglamento del Régimen Salarial Académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica” la cual está compuesta por seis artículos y ocho disposiciones transitorias, según el siguiente detalle:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE cuantifica que, en total, la propuesta tiene nueve acuerdos:

1. La propuesta reglamentaria presenta los principios y la definición del régimen salarial académico, aspectos contruidos en apego con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.
2. En el artículo 2 propuesto, se plantean las dos escalas salariales (docente en interinato y docente en régimen académico). Para establecer estos regímenes se consideró necesario simplificar el régimen salarial actual y garantizar la sostenibilidad financiera de la estructura salarial propuesta, para lo cual se estimó que se debe conocer con detalle las características del personal académico (puntaje, años de servicio, otros) y, el comportamiento con respecto al ascenso en Régimen Académico.

En el marco del análisis de este artículo, el equipo salarial en diferentes reuniones revisó la planilla de octubre de 2022 (salario promedio por categoría) y los datos de la Comisión de Régimen Académico, para establecer un posible esquema salarial⁵⁰, el cual fue estimado para:

- a) Determinar cuánto personal académico recibe un salario superior o inferior al que eventualmente podría obtenerse del régimen salarial propuesto (desagregada por género. Estos datos permitieron realizar un análisis sobre las diferentes alternativas de transición, la distribución de la población y las posibilidades de crecimiento del personal académico.
- b) Comparar los salarios obtenidos con el mercado nacional e internacional según las diferentes categorías; por ejemplo, se estimó que para el mercado internacional es de interés atraer al personal que se encuentra en las categorías superiores. Para este ejercicio el Dr. Pedro Méndez Hernández refirió a los datos de universidades en Colombia, Chile y Brasil.
- c) Identificar si el sistema propuesto promueve y potencia el desarrollo académico, así como la producción académica. Acerca de lo anterior, se reconoce la necesidad de revisar los criterios de evaluación dispuestos reglamentariamente y que las diferencias entre las escalas se reflejen en los perfiles dispuestos en el *Reglamento de régimen académico y servicio docente*.

Para el caso del docente en interinato, debido al tamaño de la población que se encuentra en esa condición (3 634 docentes, 70,60% de la población docente), se proponen cuatro escalas, puesto que:

- a) Se requiere una escala de “Interino Bachiller” para aquellas disciplinas en las cuales la titulación máxima es bachillerato, por lo que las unidades académicas incorporan personal con ese grado académico.
- b) La categoría de “Interino 1” concentra la mayoría de la población docente (un 64,21%) de la Universidad. De la misma manera, en el régimen de interinato la mayor cantidad de personas se encuentran en la categoría de “Interino 1”, por lo que existen posibilidades de crecimiento para al menos un 90,95% de esta población.
- c) La categoría de “Interino 1” corresponde a quienes tienen menos de 45 puntos. El “Interino 2” corresponde a 45 o más puntos y menos de 75 puntos, debido a que en el esquema actual a partir del tercer paso (45 puntos) los requisitos se equiparan a los requeridos por los docentes en propiedad para ascender a las diferentes categorías. La escala de “Interino 3” reconoce al docente en interinato con 75 o más puntos.

Asimismo, el equipo salarial determinó que cuando la persona docente interina pueda ingresar a Régimen Académico; se le trasladará a la categoría correspondiente, tomando en cuenta el puntaje alcanzado y los otros requisitos adicionales dispuestos en el *Reglamento de régimen académico y servicio docente*.

50 Las estimaciones realizadas se incorporaron en el expediente de este caso como referencia, dado que estas fueron trasladadas a la Administración para el análisis de la viabilidad presupuestaria.

Por otro lado, para el personal académico en régimen se destacó que:

- a) La categoría de “Instructor” concentra la mayoría de la población (692 docentes, 13,44% de la población docente) en donde incluso hay docentes sin puntaje dado que no es requisito para el ingreso a régimen académico. Ahora bien, con el propósito de motivar el ascenso en régimen académico (como sistema que reconoce el mérito académico) únicamente se propone una categoría.
 - b) La categoría de “Adjunto” representa un 3,17% del personal académico (163 docentes) y tiende a ser omitida o transitoria en el ascenso, por lo que se propone una única escala.
 - c) A partir de la categoría de “Asociado” se comparó el salario promedio con salarios de universidades públicas del extranjero⁵¹. Debido a las características de la población (313 docentes, 6,08% de la población docente) en esta categoría se proponen cuatro escalas, mediante las cuales también se espera que para estas personas resulte atractivo asumir puestos de dirección superior.
 - d) Para la categoría de catedrático se tomó en cuenta que esta población (345 docentes, 6,70% de la población docente) se encuentra en la categoría superior de Régimen Académico por lo que el modelo debe responder a esa particularidad, de manera tal que incentive la producción académica. También se determinó importante establecer la última escala de la categoría de “Catedrático” con un salario superior al salario de la persona decana, en reconocimiento a ese aporte académico continuo y de excelencia. Debido a que la diferencia del puntaje entre las escalas es mayor en esta categoría, también se propone un crecimiento diferente –en relación con las categorías anteriores–.
3. En esta propuesta normativa también se fusionan y reforman integralmente los artículos 6 y 7 de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, relacionados al sueldo de dirección superior y al salario de dirección académico docente. En la propuesta que se presenta se incluye una única lista sobre los puestos de autoridades universitarias, las agrupaciones de puestos responden a lo que se encuentra actualmente vigente, es decir, el primer grupo incorpora directores y directoras de departamento, de programas de posgrado, coordinadores y coordinadoras generales de sedes y directores y directoras de recintos; el segundo grupo incluye a las personas directoras de escuelas, institutos de investigación, centros de investigación y estaciones experimentales, y el último grupo se refiere a las personas decanas y directoras de sedes regionales. Adicionalmente, en este artículo se introduce la Secretaría Académica de la Rectoría que tiene la particularidad de ser un puesto de confianza de carácter académico.
- Dado que, eventualmente, una parte de la población docente estaría en el nuevo régimen salarial y otra en el esquema de salario compuesto; se estima pertinente establecer mecanismos que permitan que las personas que se encuentran en salario compuesto –que perciben un salario superior al definido en el RSA– puedan asumir cargos de autoridad universitaria en los que se reconozca las nuevas funciones asumidas y sin menoscabar su condición salarial.
4. En el artículo 4 se habilita el reconocimiento de la participación del personal académico en actividades de vínculo externo remunerado. En este sentido, se establece que se podrá recibir un pago por las funciones adicionales asumidas, el cual estará circunscrito a lo dispuesto en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*, así como a los términos del respectivo contrato.
 5. Se establecieron los criterios para la actualización del salario dispuesto en el RSA, entre los cuales se encuentran las variaciones en el costo de vida, la situación económica país, la relación entre el nivel de endeudamiento y el Producto Interno Bruto (PIB), la sostenibilidad presupuestaria institucional, el mercado laboral nacional, entre otros aspectos relevantes.

6. Por último, en las disposiciones transitorias⁵² se pretende:

- 51 El 8 de agosto de 2023 el equipo salarial, en conjunto con la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, revisó y realizó recomendaciones al documento denominado “Términos de referencia para la contratación de una encuesta salarial con referencias internacionales para el sector académico universitario estatal costarricense” realizado desde el Departamento de Gestión del Talento Humano de la Oficina de Planificación de la Educación Superior, Conare. La información que se obtenga de esta contratación fortalecerá el análisis realizado.
- 52 Para el abordaje de consultas jurídicas sobre estos aspectos el 12 de junio de 2023 se realizó una reunión con Osvaldo Madriz Ramírez, especialista en Derecho laboral quien se refirió a las posibilidades de transición, el manejo de los contratos de remuneración extraordinaria, la dedicación exclusiva y los reconocimientos regionales. Además, el 12 de junio de 2013, el equipo salarial se reunió con la Licda. Adriana

- a) Definir, en el primero y segundo transitorios, los mecanismos de movilidad del esquema de salario compuesto al Régimen Salarial Académico (RSA) propuesto, tanto para la población docente en condición de interinato como para quienes pertenecen a Régimen Académico, por ello se estima que el momento idóneo para valorar estos traslados es cuando la persona al actualizar su puntaje alcanza una escala en el RSA. Al respecto, cabe señalar que el traslado de un régimen a otro no puede implicar un perjuicio de la condición salarial actual de la persona docente universitaria.

De esta manera; por ejemplo, si una persona docente (en interinato) actualiza su puntaje (pasa de 44 a 47 puntos) será trasladada al RSA en la escala de “Interino 3”, siempre y cuando cumpla con los otros requisitos de la escala. Si su salario en el régimen salarial compuesto es mayor que el salario en la escala de “Interino 3”, se mantendrá congelado hasta que el salario en la escala de “Interino 3” lo equipare, de manera tal que el traslado de régimen no implique una disminución en su salario. Si esta persona ingresa a Régimen Académico –siempre y cuando cumpla con los otros requisitos de la categoría– podrá ser asimilado a un “Adjunto”.

- b) Establecer mecanismos con respecto a quienes se desempeñan como autoridad universitaria (aquellos de elección) tomando en consideración que estas personas por un periodo determinado asumieron roles académico-administrativos y por lo tanto no pudieron enfocarse en el desarrollo académico. Aunado a lo anterior, se estima que la situación de esta población debe ser analizada en el marco del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, para valorar otras alternativas como el reconocimiento de puntos por asumir estos cargos, así como del conocimiento y experiencia que se adquiere sobre las normas y procesos universitarios.
- c) Actualizar lo relacionado al pago de la anualidad para quienes corresponda (aquellas personas que permanecen en el esquema de salario compuesto con un salario inferior al definido en el RSA). Asimismo, se establece la posibilidad de reconocer los años servidos en otras instituciones del Estado y se dispone que su pago está sujeto al resultado de la evaluación del desempeño laboral.
- d) Regular los términos bajo los cuales se regirán los contratos vigentes de dedicación exclusiva de manera tal que no se afecten las condiciones salariales actuales y se asegure el cumplimiento de las prohibiciones de estos contratos. Al respecto, se presta especial atención al caso de las dedicaciones exclusivas indefinidas, así como de las suscritas con personas exbecarias, por sus características particulares.
- e) Asegurar los términos de los contratos de remuneración extraordinaria hasta su conclusión (no podrán ser renovados) para el personal académico que actualmente recibe esa remuneración.
- f) Sobre los reconocimientos regionales (zonaje y bonificación) se estima indispensable generar estrategias que permitan que las sedes regionales cuenten con el personal académico necesario. Lo anterior, puesto que, en ocasiones en las regiones, en las que se encuentra presente la Universidad, no se cuenta con los profesionales requeridos, por lo que los reconocimientos regionales han motivado a los profesionales de otras regiones y sedes a movilizarse. El transitorio propuesto garantiza la continuidad de estos beneficios para quienes los disfrutaban actualmente; no obstante, en el análisis del *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica* deben contemplarse las estrategias a futuro pues deben ser reconceptualizados; de la misma forma se estima que estos aspectos pueden ser valorados en la reforma integral del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente de manera tal que pueda estudiarse la posibilidad de otorgar puntos por esta condición o de establecerla como requisito para el ascenso.
- g) El último transitorio señala los elementos por considerar desde la Administración para el traslado del personal académico del esquema de salario compuesto al Régimen Salarial Académico

Espinoza Paniagua, jefa de la Oficina de Recursos Humanos y el Lic. Álvaro Mora Alvarado, jefe del Área de Gestión Administrativa para valorar el margen de acción con respecto a los reconocimientos regionales (bonificación y zonaje).

De esta última reunión se acordó facilitar la información correspondiente a la cantidad de personas que tienen estos beneficios y las sedes; no obstante, al momento de elaborar este dictamen no fue recibida esta información que eventualmente se tendrá que considerar con la reforma de la norma específica.

Además, el 7 de setiembre de 2023, en conjunto con la Licda. Adriana Espinoza Panigua, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, se revisaron los términos de la Circular VRA-36-2023, del 28 de agosto de 2023 y del *Instructivo para la elaboración de acciones de personal para nombramientos de personas funcionarias nuevas mediante la estructura de salario global transitorio*.

presentado en el nuevo articulado. Concretamente se plantea que debe tomarse en cuenta aspectos de conveniencia institucional y viabilidad presupuestaria; también, se dispone que la estrategia debe ser formulada desde un enfoque equitativo entre las áreas académicas y las sedes regionales, así como considerar la perspectiva de género.

La propuesta sintetizada previamente fue socializada en diversos espacios universitarios según se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N.º 8
Visita de la subcomisión salarial a Asambleas de Facultad, reuniones de profesores u otros órganos, 2023

Unidad	Fecha y modalidad
Comisión de Régimen Académico	Martes 27 de junio de 2023, virtual
Consejo académico de Áreas	Viernes 7 de julio de 2023, presencial
Facultad de Ciencias Agroalimentarias	Lunes 17 de julio de 2023, presencial
Sistema de Estudios de Posgrado	Miércoles 19 de julio de 2023, presencial
Consejo de Área de Sedes Regionales ampliado	Lunes 7 de agosto de 2023, presencial
Facultad de Ciencias	Miércoles 16 de agosto de 2023, presencial
Facultad de Educación	Miércoles 16 de agosto de 2023, presencial
Facultad de Ciencias Sociales	Miércoles 23 de agosto de 2023, presencial
Facultad de Ciencias Económicas	Martes 29 de agosto de 2023, virtual
Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica	Miércoles 6 de setiembre de 2023, presencial
Facultad de Odontología	Miércoles 13 de setiembre de 2023, presencial
Facultad de Ingeniería	Miércoles 20 de setiembre de 2023, virtual
Facultad de Letras	Miércoles 20 de setiembre de 2023, virtual
Facultad de Microbiología y Facultad de Farmacia	Viernes 22 de setiembre de 2023, virtual

Fuente: Unidad de Estudios, 2023.

A continuación, se detallan las principales consultas expresadas por el personal académico en los diferentes espacios:

- Sobre los criterios para el traslado del esquema de salario compuesto al RSA, por lo que se menciona que el mecanismo contemplado es la actualización de puntaje cuando implique un cambio entre las escalas.
- Con respecto a la situación de quienes se han dedicado a actividades docentes-administrativas, puesto que se han concentrado en esa gestión y no en actividades académicas que les permitirían crecer en Régimen Académico. En este sentido, se menciona que la estrategia de priorización contemplará esa situación en particular, asimismo será valorado en la reforma del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.
- Se plantea la posibilidad de que quienes actualizaron puntaje en 2023 puedan solicitar el traslado de régimen salarial. Este fue un aspecto analizado posteriormente por el equipo de trabajo y contemplado en el texto del transitorio 9 referido a la estrategia de traslado, sobre el particular se aclara que la actualización de puntaje debe implicar la posibilidad de haber ascendido bajo el esquema del RSA; además conviene subrayar que implicaría el traslado al nuevo régimen, pero no podría realizarse un reconocimiento salarial de manera retroactiva.
- Con relación a los contratos de dedicación exclusiva suscritos por personal becario se aclara que estas personas al trasladarse de régimen no podrían recibir pago alguno por concepto de dedicación exclusiva; no obstante, de acuerdo con el contrato suscrito, deberán garantizar el cumplimiento de las prohibiciones asociadas con la dedicación exclusiva. Asimismo, se estima necesario ajustar los artículos 34, 35 y 49 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio* y solicitar a la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE) reformular los términos del contrato.

- e) Se enfatizó en la importancia y el compromiso del Consejo Universitario por asegurar el resguardo de los derechos adquiridos, así como en la creación de estrategias para atraer y retener el talento humano del más alto nivel con salarios competitivos o menoscabo de las condiciones salariales al trasladarse del esquema de salario compuesto al RSA.
- f) Se manifiesta preocupación ante la posibilidad de que para las personas académicas en las escalas superiores del RSA no resulte de interés asumir algunos cargos de autoridad. Este tema fue considerado por el equipo, al respecto se consideró que el primer cargo de autoridad universitaria puede ser un incentivo para al menos seis de las escalas del RSA, el segundo cargo aumenta a nueve de las once escalas. Adicionalmente, se estima que desde el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* se pueden analizar diversas medidas para atender este posible escenario, especialmente, para quienes en el esquema compuesto reciban un salario superior al establecido en el RSA.
- g) En cuanto al establecimiento de dos regímenes (interinato y en propiedad) se retoman las consideraciones del equipo con respecto a la institucionalización del interinato mencionadas previamente.
- h) Otro punto expuesto fue la importancia de revalorizar la acción social dentro del esquema de Régimen Académico lo cual debe ser abordado en el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.
- i) Se recomienda la promoción de medidas de movilidad laboral para quienes cumplen con los requisitos para hacerlo y podrían culminar su vida laboral.
- j) Desde las sedes regionales se expone la necesidad de tomar en cuenta que el RSA se establece alrededor de la medición del mérito académico centrado en la investigación y para el caso particular de las sedes regionales no se cuentan con tiempos asignados para esa actividad sustantiva, por lo que estarían en condición de desventaja. En el marco de lo planteado, se propone construir estrategias conjuntas para definir acciones que podrían desarrollarse. Adicionalmente, se menciona que la reforma del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* estaría modificando la lógica bajo la cual funciona el Régimen Académico. De la misma manera se manifiesta preocupación por los reconocimientos regionales que han sido un incentivo fundamental para el funcionamiento de las sedes por lo que hacen un llamado a la búsqueda de mecanismos u otros beneficios que puedan ser utilizados.
- k) Se propuso incluir en el listado de autoridades universitarias la figura de la coordinación de la carrera. Esta sugerencia fue valorada posteriormente; no obstante, tal y como se detalló previamente las autoridades incluidas en el reglamento corresponden a las presentes en la norma vigente que se refiere a puestos de elección, así como a los puestos de confianza.
- l) El personal académico hizo notar la necesidad de generar disposiciones en cuanto a los tiempos de respuesta de la Comisión de Régimen Académico (CRA) en la atención de las solicitudes de evaluación que presenta el personal académico. Este aspecto debe ser analizado en el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, en el cual se debe prestar atención a lo establecido en el artículo 56⁵³, especialmente, por las implicaciones presupuestarias que podrían tener durante el periodo de transición al RSA.

Por último, las estimaciones realizadas sugieren que la implementación del RSA en la Institución representa una disminución en la masa salarial cercana a los 12 mil millones de colones. Las proyecciones demuestran que a mediano plazo se obtendrá una disminución –entre el 15 y el 17%– de la planilla, con respecto al monto que se destina actualmente. Sin embargo, el proceso de transición de la población docente desde el régimen de salario compuesto al RSA implica aumentos en la partida salarial durante los primeros años.

El equipo salarial se reunió el jueves 31 de agosto de 2023, ocasión en la cual el Dr. Pedro Méndez Hernández, secretario académico de la Rectoría, se refirió a la sostenibilidad presupuestaria durante el proceso de transición al RSA. De acuerdo con lo señalado por el Dr. Méndez Hernández, las proyecciones realizadas incluyen datos del periodo 2000-2023 y

53 El cual dispone:

ARTÍCULO 56. La Comisión de Régimen Académico recibirá las solicitudes de calificación para ascenso o asignación de pasos académicos, en cualquier día hábil del año. El personal académico solo podrá presentar hasta dos solicitudes por semestre calendario.

Para efectos de reconocimiento académico y salarial, todo ascenso o incremento en pasos académicos que se encuentre en firme por pronunciamiento de la Comisión de Régimen Académico, entrará a regir a partir del día en que la Comisión certifique el recibo de la documentación completa para su pronunciamiento.

permitieron determinar que la aplicación del RSA en la Institución representa en términos presupuestarios alrededor de 2 300 000 millones de colones para los primeros dos años. Además, señaló que considerando las proyecciones a corto y mediano plazo existe viabilidad presupuestaria para implementar el Régimen Salarial Académico presentado en este dictamen.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) recibió para análisis los siguientes casos:
 - a) Reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (Pase CU-7-2020, del 30 de enero de 2020, en el que se subsumieron los pases CDP-P-17-005, del 9 de mayo de 2017, y el Pase CU-7-2019, del 12 de marzo de 2019). Estas regulaciones datan de 1991, posterior a esta fecha se han presentado algunas modificaciones parciales al articulado.
 - b) Revisión del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica (Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020). Esta norma fue aprobada en la sesión N.º 2434, artículo 11, del 19 de octubre de 1977; posteriormente, fue modificada parcialmente en 1983.
 - c) Modificación del artículo 5 de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020).
 - d) Análisis de las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988 (Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020).
2. El Consejo Universitario en la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, estableció los siguientes términos en cuanto a la remuneración especial:
 1. *Autorizar al señor Rector pagar una remuneración especial hasta de un 30% a dos de sus colaboradores de tiempo completo para laborar en la administración superior (Rectoría).*
 2. *La remuneración se calculará como un porcentaje del salario base cuando se trate de un administrativo o de su categoría en régimen académico cuando se trate de personal docente.*
 3. *El funcionario nombrado en carácter de colaborador deberá firmar un contrato, por un período de un año, el cual podrá ser renovado por periodos iguales hasta el término del nombramiento del Rector.*
 4. *Los funcionarios que se acojan a esta Remuneración Especial y que provengan del sector docente, no podrán disfrutar de la dedicación extraordinaria docente. En el caso de que el funcionario provenga del Sector Administrativo, se le aplica el límite máximo del 55% de conformidad con el Reglamento de dedicación exclusiva.*
 5. *Solicitar al señor Rector una normativa sobre las funciones que van a desempeñar dichos colaboradores, acorde al estudio que se elabora en la Rectoría sobre estructura administrativa y de apoyo, a más tardar el treinta de octubre de 1988.*
3. En diciembre 2018 se aprobó la *Ley fortalecimiento de las finanzas públicas*, Ley N.º 9635, que modificó las condiciones para el pago de anualidades, la dedicación exclusiva y otros componentes salariales. Posteriormente, la Universidad de Costa Rica inició la homologación, de manera precautoria y hasta el tanto se resuelven las acciones interpuestas, del sistema remunerativo de la Institución según la ley citada. Ante la implementación de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* y las disposiciones contenidas sobre el cálculo y la nominalización del incentivo por anualidad, resultó innecesario continuar la discusión con respecto al establecimiento de un tope para el reconocimiento de las anualidades, dado que el comportamiento de este incentivo en la Universidad varió significativamente.

4. La Sala Constitucional por medio de la sentencia N.º 2019-06935, del 24 de abril de 2019, declaró por mayoría con lugar la acción de inconstitucionalidad que se tramitó con el expediente N.º 16-017965-0007-CO, únicamente en relación con el artículo 11 de la norma citada; en consecuencia, se eliminó el escalafón, pero quedó pendiente la actualización de normativa universitaria.
5. En marzo de 2021, la Rectoría de la Universidad de Costa Rica conformó una comisión técnica para analizar el modelo salarial universitario (Resolución de Rectoría R-66-2021, del 17 de marzo de 2021), esta comisión presentó en noviembre de 2021 el *Diagnóstico del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica* (oficio R-8454-2021, con fecha del 17 de noviembre de 2021).
6. La *Ley Marco de empleo público*, Ley N.º 10.159, fue aprobada el 9 de marzo de 2022 y entró en vigor el 10 de marzo de 2023, fecha en la cual también fue promulgado su reglamento. Esta ley *regula las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas (...)* de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público, que sea coherente, equitativo, transparente y moderno (extracto del artículo 1 de la Ley). Los principios presentes en la *Ley Marco de empleo público* son de acatamiento obligatorio para las universidades públicas, las cuales en el marco del régimen de autonomía e independencia administrativas, de organización y gobierno que ostentan tomarán las medidas necesarias para su cumplimiento.
7. El Consejo Universitario en la sesión N.º 6607, artículo 8, del 23 de junio de 2022, recibió a la Comisión del Régimen de Empleo Superior Universitario (RESU) del Consejo Nacional de Rectores (Conare), la cual presentó la estructura organizacional elaborada a partir de seis procesos institucionales: Área de Gobernanza y Política Estratégica, Área Académica, Área Técnica Estratégica, Área de Vida Estudiantil, Área de Apoyo Académico y Área de Gestión Universitaria.
8. Para el análisis de los casos se estudiaron, en diferentes momentos, los criterios de la Oficina de Contraloría Universitaria (oficios OCU-R-107-2013, del 17 de setiembre de 2013; OCU-R-080-2017, del 13 de junio de 2017; OCU-R-074-2018, del 2 de julio de 2018; OCU-R-005-I-2019, del 24 de enero de 2019; OCU-R-084-2019, del 21 de junio de 2019; OCU-R-009-2020, del 20 de febrero de 2020; OCU-R-111-2020, del 20 de mayo de 2020; OCU-R-130-2020, del 1.º de julio de 2020; OCU-R-141-2020, del 23 de julio de 2020; OCU-R-176-2020, del 24 de setiembre de 2020; OCU-R-183-2020, del 6 de octubre de 2020; OCU-R-195-2021, del 28 de setiembre de 2021; OCU-R-224-A-2021, del 1.º de noviembre de 2021, y OCU-R-027-A-2022, del 24 de enero de 2022), de la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-1210-2019, del 13 de diciembre de 2019, y Dictamen OJ-475-2020, del 1.º de julio de 2020), de la Oficina de Planificación Universitaria (oficios OPLAU-1227-2019, del 20 de diciembre de 2019, y OPLAU-347-2020, del 18 de junio de 2020) y de la Oficina de Recursos Humanos (oficio ORH-3689-2020, del 30 de setiembre de 2020). Además, se tomaron en cuenta los resultados de la Encuesta de salarios para la Universidad de Costa Rica 2014, elaborada por la Dra. Violeta Pallavicini, la Mag. Gabriela González y el Lic. Freddy Rojas; así como los informes de la Comisión para el análisis del Sistema de Administración de Salarios (2015 y 2016), y el estudio *Análisis de la desigualdad salarial y una propuesta de racionalización*, presentado por el Dr. Adolfo Rodríguez Herrera.
9. Se recibió en la comisión a diferentes especialistas entre los cuales se encuentran: el Dr. Mauricio Castro Méndez, el Dr. Miguel Román Díaz y la Licda. Cristina Víquez Cerdas, docentes de la Facultad de Derecho; el Lic. Mario Alexis Mena Mena, la MBA Conchita Fonseca Monge, la MBA Giselle Valerio Sandí y la Licda. Adriana Espinoza Paniagua, de la Oficina de Recursos Humanos; el Lic. Rodrigo Arias López y el Dr. Maikol Solís Chacón del Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA); el MBA Johnny Badilla Bolaños, de la Oficina de Contraloría Universitaria, y el Sr. Osvaldo Madriz Ramírez, especialista en Derecho Laboral.

****A las diez horas y cuarenta y un minutos, ingresa la Mag. Rosibel Ruíz.****

10. El Consejo Universitario es el encargado de definir y regular el esquema salarial del personal académico, tal y como lo hizo en las *Regulaciones al régimen salarial académico*; no obstante, el determinar un monto en específico es competencia de la Administración, la cual con apoyo de los estudios actuariales y de mercado correspondientes debe asegurar la competitividad de los salarios, así como la sostenibilidad del régimen.

11. El 25 de enero de 2023, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes acordó conformar tres equipos de trabajo para abordar los siguientes temas: Valoración de puestos como exclusivos y excluyentes, evaluación del desempeño laboral y el régimen salarial del personal académico.
12. El Consejo Universitario en la sesión N.º 6679, artículo 5, del 7 de marzo de 2023 acordó: *autorizar a la Rectoría para que vía resolución defina, como medida excepcional, un sistema salarial global transitorio para el personal universitario (docente y administrativo) que ingrese a partir del 10 de marzo de 2023. Ese sistema salarial se mantendrá hasta que, el Consejo Universitario apruebe las reformas normativas requeridas.* En atención a este acuerdo, la Rectoría promulgó la Resolución de Rectoría R-81-2023, con fecha del 20 de abril de 2023.
13. En la sesión extraordinaria N.º 6683, artículo 2, del 9 de marzo de 2023, el Consejo Universitario declaró que *los puestos administrativos incluidos en todas las clases ocupacionales, así como los puestos docentes de la Universidad de Costa Rica cumplen funciones exclusivas, excluyentes y esenciales para el cumplimiento de los fines que tiene como institución de cultura superior.*
14. En la sesión N.º 6695, artículo 3, del 4 de mayo de 2023, el Consejo Universitario acordó solicitar a la Administración que presente ante ese órgano:
 - a) *Los estudios actuariales correspondientes a la propuesta de estructura salarial docente discutida en la comisión de trabajo que valora la implementación de la Ley Marco de empleo público, con el objetivo de que el Consejo Universitario pueda proceder con las reformas reglamentarias respectivas. Los estudios actuariales deben ser entregados a más tardar el 26 de mayo del presente año.*
 - b) *La propuesta salarial administrativa con sus respectivos estudios actuariales, a más tardar el 9 de junio de 2023.*
15. La estructura propuesta busca simplificar el esquema de remuneración de la Universidad y evitar ambigüedades en las normas que puedan inducir a una interpretación errónea. Para el análisis de esta materia se utilizó como insumo la planilla de octubre de 2022, la información correspondiente al puntaje en Régimen Académico (docentes en interinato y en régimen), *el comportamiento con respecto al ascenso en Régimen Académico*, datos salariales del mercado nacional e internacional del personal universitario y los criterios jurídicos correspondientes.
16. A partir del análisis de la reforma propuesta, se identificó la necesidad de reformar la siguiente normativa:
 - a) *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.*
 - b) *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.*
 - c) *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica.*
 - d) *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica.*
 - e) *Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios.*
 - f) *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República.*
 - g) *Reglamento de licencia sabática para los profesionales de la Universidad de Costa Rica.*
 - h) *Acuerdo de la sesión N.º 3487, artículo 8, con respecto a la remuneración especial docente.*
 - i) *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.*
 - j) *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio de la Universidad.*
 - k) *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica.*
 - l) *Reglamento que regula el nombramiento adicional al tiempo completo del personal universitario.*

17. La política salarial de la Universidad de Costa Rica debe asegurar la atracción (estudiantes y jóvenes docentes con alto potencial académico), así como la retención del personal académico en la Universidad de Costa Rica. El régimen actual está basado en las categorías académicas definidas en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, el *Perfil de competencias genéricas* para el profesorado de la Universidad de Costa Rica aprobado en la sesión N.º 4932, del 16 de noviembre de 2004 y en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.
18. Se requiere un nuevo régimen salarial sencillo y preciso que acoja los principios de la *Ley Marco de empleo público*, se adapte a las necesidades y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica, permita valorar y reconocer al personal docente que continuamente desarrolla un trabajo de excelencia y aporta en los campos de la docencia, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la construcción del conocimiento y su difusión. Dado lo anterior, el régimen salarial debe regular las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de Dirección utilizando como referencia el mérito académico, por lo que es indispensable que el Régimen Académico esté sustentado por las actividades sustantivas, así como por el servicio a la Institución por medio de la participación en órganos colegiados y en puestos de Dirección, por lo que se hace necesario incorporar ajustes al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
19. El artículo 176 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que en la Universidad de Costa Rica existirán las siguientes clases de profesores: *Instructor, Profesor Adjunto, Profesor Asociado y Catedrático*. Existirán además: *Retirado, Emérito, Interino, Ad-honorem, Invitado y Visitante*.
20. El artículo 42 de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* dispone que el límite a las remuneraciones totales en la función pública no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Aunado a lo anterior, la *Ley Marco de empleo público* establece que el salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública, el cual fue definido por la Autoridad Presupuestaria (MH-STAP-ACDO-0358-2023, del 21 de mayo de 2023) en ₡5.565.000,00. En ese orden de ideas, cabe considerar que el artículo 37 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que *el rector de la Universidad de Costa Rica es el funcionario académico de más alta jerarquía ejecutiva*.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE refiere que el monto anterior es el techo que se establece para las instituciones públicas.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

21. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* señala que las Facultades constituyen *las máximas unidades académicas en cada Área* (artículo 78), los decanos y las decanas son quienes dirigen y representan a las Facultades (artículo 88), es decir, son la figura de mayor jerarquía en las máximas unidades académicas, por lo que ejercen como superior jerárquico de las personas funcionarias y autoridad con respecto a los estudiantes (artículo 94). Además, al ser una figura académica insigne, los requisitos de ese cargo son un referente para asumir otros cargos de autoridad universitaria (artículos 92, 103, 104, y 126).

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que los puntos anteriores son importantes para un régimen salarial académico dirigido al personal académico, fundamentado en aspectos de naturaleza académica; por esta razón, en lugar de establecer lo que se tenía antes, que era un esquema salarial basado en el salario mínimo definido por el Ministerio de Hacienda, se dispondrá de la persona decana, como aparece en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, como punto de referencia.

Agrega que en este momento ven el techo establecido y como institución se determina un punto de referencia, que es una figura de naturaleza académica, de alta excelencia, para el esquema salarial de autoridades y otros puestos hacia arriba, al igual que para algunas autoridades y puestos de docencia hacia abajo.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

22. Se reconoce que se han tomado acciones para abordar la problemática del interinato y no se estima conveniente una institucionalización de esa condición, por lo que se proponen dos escalas salariales independientes. Cuando la

población interina ingrese a formar parte de Régimen Académico; se le trasladará a la categoría correspondiente, tomando en cuenta el puntaje alcanzado y los otros requisitos adicionales dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

23. Para las diferentes categorías y escalas propuestas, se estimó la cantidad de personas que recibirían un salario superior o inferior al que eventualmente podría obtenerse del régimen salarial propuesto (desagregada por género). Estos datos permitieron realizar un análisis sobre las diferentes alternativas de transición, la distribución de la población y las posibilidades de crecimiento del personal académico.
24. Se requiere una escala para el personal interino cuya titulación máxima es bachillerato para las disciplinas en las cuales la titulación de grado máxima es el bachillerato, por lo que las unidades académicas incorporan personal con ese grado académico.
25. El sistema pretende promover y potenciar el desarrollo académico, lo cual implica revisar los criterios de evaluación dispuestos reglamentariamente y asegurar que las diferencias entre las escalas se reflejen en los perfiles de las categorías docentes incluidos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, y de la misma forma para los puestos de las autoridades universitarias, de acuerdo con los factores relevantes del cargo y las responsabilidades asociadas.
26. Se estimó que para el mercado internacional resulta de interés atraer al personal académico que se encuentra en las categorías superiores –mayor mérito académico–; por ello, sus salarios deben ser competitivos en ese mercado, en tanto las otras categorías se comparan con el mercado nacional.
27. La propuesta fue presentada ante la Comisión de Régimen Académico, el Consejo Académico de Áreas, el Sistema de Estudios de Posgrado, el Consejo de Área de Sedes Regionales ampliado, la Junta Directiva del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica y en las facultades de Ciencias Agroalimentarias, Ciencias, Educación, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Odontología, Ingeniería, Microbiología, Letras y Farmacia.
28. El personal académico que asume puestos docente-administrativos se enfoca en la gestión universitaria y no en actividades académicas que le permitirían crecer en Régimen Académico, razón por la cual se debe crear estrategias que compensen esa situación.
29. La reforma planteada implica ajustes presupuestarios, por lo que se requiere determinar el momento a partir del cual el personal académico podrá trasladarse del esquema de salario compuesto al Régimen Salarial Académico y las condiciones para ello, en tanto no será posible realizar un reconocimiento salarial de manera retroactiva.
30. El artículo 8 del *Reglamento para la reconstrucción de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República* alude a algunos componentes salariales, tales como pasos académicos, anualidad y escalafón, que ya no formarán parte de la estructura salarial.
31. Los artículos 34, 34, 35 y 49 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio* requieren ser actualizados con respecto a los términos de los contratos de dedicación exclusiva de la población exbecaria.
32. Los artículos 4, 15, 17, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, los transitorios 1 y 2 del capítulo VIII y el transitorio del capítulo IX del *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* requieren ser actualizados para ajustarlos a lo dispuesto en la *Ley Marco de empleo público* sobre la imposibilidad de establecer incentivos salariales adicionales al salario; se requiere reformar algunos de los términos de la norma (salario base, escalafón, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria), así como incorporar los mecanismos de traslado de un régimen salarial a otro y generar las disposiciones transitorias requeridas para su implementación.
33. Existe personal con amplia trayectoria, por lo que se requiere la búsqueda de iniciativas para motivar la producción académica de quienes han alcanzado la escala máxima en Régimen Académico.
34. El artículo 42 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* introduce a la figura del secretario de la Rectoría, comúnmente denominado “secretario académico”, puesto que asume una coordinación entre la Rectoría y las otras instancias universitarias en temas académicos; este cargo no forma parte de la escala administrativa, así que se estima conveniente incluirlo en la reforma propuesta.

35. La implementación de un nuevo esquema de remuneración para el personal académico requiere el planteamiento de disposiciones que permitan determinar los mecanismos de movilidad entre el nuevo régimen y el existente (asociado con la actualización de puntaje cuando esto implica un cambio entre las categorías y escalas). En este sentido, el traslado de un régimen a otro no puede implicar un perjuicio de la condición salarial actual de la persona docente universitaria.
36. El nuevo esquema, a la luz de la *Ley Marco de empleo público*, parte de una única remuneración, sin incentivos como anualidad, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria, reconocimientos regionales, entre otros. No obstante, deben tomarse medidas ante lo que implica a nivel personal e institucional el cese de algunos de estos beneficios, lo cual será considerado en las propuestas de reforma correspondientes.
37. Una reforma basada en el reconocimiento del mérito requiere analizar los mecanismos de evaluación del mérito y la operación de la Comisión de Régimen Académico por los efectos directos que tendrá en las condiciones salariales del personal académico. Adicionalmente, debe revalorizarse la acción social dentro del modelo de Régimen Académico, la participación en órganos colegiados, la contribución a las sedes regionales y el asumir puestos de Dirección y de servicio; todos estos aspectos deberán ser estudiados en el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.
38. El Consejo Universitario tiene la responsabilidad de tomar, en el marco de sus competencias, las decisiones necesarias para el cumplimiento de los fines y propósitos de la Universidad de Costa Rica y su sostenibilidad; por ello, en la reunión del jueves 31 de agosto de 2023, el Dr. Pedro Méndez Hernández, secretario académico de la Rectoría, presentó las proyecciones presupuestarias realizadas a partir del esquema propuesto y manifestó que, desde el punto de vista presupuestario, la implementación del Régimen Salarial Académico es viable.

ACUERDA

1. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*:

Reglamento del Régimen Salarial Académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica

Artículo 1. Definición y principios

El régimen salarial académico (RSA) es el sistema que regula la remuneración salarial del personal académico universitario y los puestos de elección de autoridades universitarias. Cubre a todas las personas contratadas por la Universidad de Costa Rica para realizar docencia, investigación, acción social, estudio, meditación, creación artística, y construcción y difusión de conocimiento, así como actividades docente-administrativas.

Este régimen, con base en el reconocimiento del mérito académico como elemento esencial en el desarrollo personal e institucional, favorecerá la equidad, el ingreso y la retención del talento humano de más alto nivel, y promoverá la formación y capacitación del personal académico, para el fortalecimiento del sistema institucional y revalorización del quehacer de la Universidad de Costa Rica.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE destaca que el artículo 1. *Definición y principios* se construye en apego al *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

Artículo 2. Salario del personal académico

El salario del personal académico se determinará utilizando como referencia el salario de la persona que se desempeñe como decana o decano de facultad, considerando que estatutariamente las características y los requisitos que se debe cumplir para asumir este cargo se utilizan como referencia para otros puestos de dirección superior.

Este salario se determinará de acuerdo con las siguientes escalas por categoría:

Docente en interinato

EL DR. GERMÁN VIDAURRE, refiere que el artículo 2 presenta las escalas salariales. Se decidió simplificar el régimen salarial actual para garantizar la sostenibilidad financiera universitaria y considerar otros rubros del personal académico: puntaje, años de servicio, el comportamiento con respecto al ascenso en Régimen Académico, entre otros.

Como indicó antes, se utilizó la planilla de octubre de 2022 para tener esa radiografía de la Universidad, y los datos del Centro de Evaluación Académica para diferenciar a la población docente con respecto a las distintas categorías. Se utilizaron estudios de mercado nacional e internacional para comparar los posibles salarios que se estarían ofreciendo en esos mercados y asegurar algo mejor, para poder ser competitivos.

Puntualiza que, para las escalas más altas, se compararon con universidades de Chile, Brasil y Colombia (por mencionar algunas), de manera que se retenga al personal docente altamente capacitado de la Universidad de Costa Rica.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3****
Interino Bachiller	-	18	19	20	21
Interino 1	-	20	21	22	23
Interino 2	45	25	26	27	28
Interino 3	75	30	31	32	33

* La columna de mérito académico corresponde al puntaje mínimo requerido para optar por el ingreso a cada una de las escalas. Este puntaje debe corresponder a los criterios dispuestos en el Reglamento de régimen académico y servicio docente (grados académicos, publicaciones, años de servicio, idiomas, entre otros), así como los otros requisitos establecidos en la normativa institucional, de conformidad con el estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico.

** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 50 kilómetros y hasta 150 kilómetros.

*** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 150 kilómetros y hasta 250 kilómetros.

**** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 250 kilómetros.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que la primera escala es para el personal docente en interinato. Los datos muestran que se contaba con 3634 (tres mil seiscientos treinta y cuatro) docentes en interinato en octubre de 2022, es decir, un 70% de la población docente.

Especifica que para este caso establecieron cuatro escalas: una de interino bachiller para aquellas disciplinas en las cuales la titulación de grado máxima es el bachillerato; el interino 1, que corresponde a quienes tienen menos de 45 puntos en producción académica, esta categoría concentra la mayoría de la población docente (64,21%) y se detecta que para esta población existen posibilidades de crecimiento, dado que dentro de los interinos representan el 90,95%. Más adelante se referirá a los interinos 2 y 3.

Señala que en la escala se define el puntaje mínimo en el rubro “mérito académico” para poder entrar; también se establecen la correspondencia con respecto al salario del decano y el concepto de desarraigo 1, 2 y 3, el cual implica un salario un poco más alto dependiendo de qué tanto la persona tenga que trasladarse.

Amplía que en la primera escala “mérito académico”, si bien solo se indica el puntaje mínimo para la escala, ya desde el paso número tres se entiende que los mismos requisitos que se establecen en Régimen Académico para el personal en propiedad aplican para el personal de esta escala.

Recuerda que la Universidad, desde años atrás, implementó que docentes en interinato pueden hacer carrera académica, pueden presentar artículos u otros atestados e ir ganando puntos en una forma comparable con el sistema de Régimen Académico.

Plantea que hoy en día, en el paso 3, las personas docentes también tienen que cumplir con otros requisitos como años de servicio, idiomas, puntos por publicaciones, etc.

Actualmente la escala ofrece hasta 15 pasos, pero la propuesta los reduce a estas cuatro categorías entre las que ubicaron a aquellos interinos que han ganado puntos en Régimen Académico en los grupos de interino 2 y 3.

Reitera que la idea es que en un futuro las escalas 2 y 3 no sean necesarias, porque estos docentes estarían asimilados dentro del sistema de Régimen Académico como tal.

Con respecto a la correspondencia en el salario, están referenciando al de la persona decana como el 100%; el porcentaje que estaría ganando el interino bachiller sería un 18% de lo que gana la persona decana; el interino 1, un 20%; el interino 2, un 25% y el interino 3, un 30%.

En relación con el desarraigo, en una forma similar el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) lo acaba de presentar en la propuesta de salarios globales; se están definiendo tres niveles de desarraigo: cuando una persona docente tiene que trasladarse entre 50 y 150 km para poder ir a la sede regional, entra en la categoría de desarraigo 1; si se desplaza entre 150 y 250 km, desarraigo 2; si se desplaza más de 250 km, desarraigo 3.

Ejemplifica que el desarraigo se define como el caso de una persona que viva en la Gran Área Metropolitana (GAM) y ha sido contratada en la Sede Rodrigo Facio, en San Pedro y, por no haber disponibilidad de ese talento docente en alguna sede, se requiere que esta persona se desplace a la región.

Establece que mientras se demuestre que no existe esa disponibilidad en la sede entra en esa categoría de desarraigo.

Refiere que el interino 2 corresponde a aquellas personas docentes que tienen 45 o más puntos, pero menos de 75 puntos; se equiparan todos los demás requisitos para los docentes en propiedad. En el caso del interino 3, se refiere a aquellas personas docentes que tienen más de 75 puntos.

Revela que, en la radiografía que hicieron, un número relativamente importante de personas posee más de 45 puntos y más de 75 puntos, inclusive más de 90 puntos.

Plantea que, cuando la persona docente ingrese a Régimen Académico se le trasladará a la categoría correspondiente si cumple con todos los puntajes y demás requisitos que se establecen para cada categoría.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

Docente en régimen académico

Categoría	Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1**	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2***	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3****
Instructor	Instructor	-	25	26	27	28
Adjunto	Adjunto	36	35	36	37	38
Asociado	Asociado 1	54	50	51	52	53
	Asociado 2	63	53	54	55	56
	Asociado 3	72	56	57	58	59
	Asociado 4	81	59	60	61	62

Catedrático	Catedrático 1	90	79	80	81	82
	Catedrático 2	99	82	83	84	85
	Catedrático 3	111	87	88	89	90
	Catedrático 4	126	94	95	96	97
	Catedrático 5	144	103	104	105	106

* La columna de mérito académico corresponde al puntaje mínimo requerido para optar por el ingreso a cada una de las escalas. Este puntaje debe corresponder a los criterios dispuestos en el *Reglamento de régimen académico y servicio docente* (grados académicos, publicaciones, años de servicio, idiomas, entre otros), así como los otros requisitos establecidos en la normativa institucional, de conformidad con el estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico.

** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 50 kilómetros y hasta 150 kilómetros.

*** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 150 kilómetros y hasta 250 kilómetros.

**** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 250 kilómetros.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que la segunda escala que se presenta es para el docente en Régimen Académico; como lo establece el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, se siguen manteniendo las categorías de instructor, adjunto, asociado y catedrático, pero proponen un traslado del concepto de pasos a escalas docentes en cada una de las categorías.

En el caso de instructor, en octubre de 2022 se contaba con 692 profesores, lo que corresponde a un 13,44% de la población docente.

Especifica que no se requiere puntaje para entrar en la categoría de instructor, con la finalidad de motivar este ascenso en Régimen Académico; además, la Universidad tiene la política de que el título mínimo para ser contratado es de licenciatura; sin embargo, para ingresar en Régimen Académico lo que se solicita es mínimo una maestría, inclusive muchas escuelas ya han establecido la política de que sea el doctorado como título mínimo, más bien se considera que en realidad en Régimen Académico entrar a la categorías superiores como asociado o adjunto es mucho más fácil; ocurre más que entrar a la categoría de instructor.

Detalla que la categoría de instructor se da porque los docentes apenas están empezando a hacer la carrera académica, o bien, en algunas escuelas se caracteriza porque son personas que trabajan en otras instituciones y cuentan con tiempos parciales en la Universidad, o sea por razones diferentes.

Expone que para la persona instructora, se establece una sola escala, no tiene puntaje mínimo de entrada, le corresponde un salario equivalente al 25% del salario del decano y se establecen las tres escalas de desarraigo: 1, 2 y 3.

Por otra parte, para la categoría de adjunto, en octubre de 2022 se contaba con 163 profesores, lo que representa un 3,17% de la población docente. Esa categoría se distingue por ser en algunos casos omitida, pues algunas personas ingresan directamente a asociado o a instructor, por lo que hay personas que no pasan por la categoría de adjunto. Además, quienes pasan por la categoría de adjunto rápidamente tienden a ascender.

Por lo anterior, se propone una única escala, con un puntaje mínimo de 36 puntos, tal y como está actualmente; el salario que le corresponde es un 35% del salario de la persona decana y las tres escalas de desarraigo.

En la categoría de asociado, se establecen cuatro escalas: 1, 2, 3 y 4. El puntaje mínimo para ingresar a asociado 1 es 54 puntos y, de este puntaje, cada vez que gane nueve puntos va entrando en la escala siguiente, que sería: 54, 63, 72 y 81 puntos. En cuanto a salario, le corresponde el 50% del salario del decano y los aumentos al ir en las siguientes categorías son de 3%. De esa manera el asociado 1 un 50%; al asociado 2 un 53%; al asociado 3 un 56%; y al asociado 4 un 59%.

Antes de pasar a explicar la categoría de catedrático, llama a la atención sobre el aspecto del desarraigo. Ejemplifica que la manera en que lo están proponiendo es la siguiente: si un asociado 1 tiene un salario del 50%, si se va a trabajar a una de las sedes más cercanas a la Sede Rodrigo Facio, su salario correspondería a un 51% del salario del decano. Si se va a las sedes intermedias, corresponde a un 52% y si se va a la sede más lejana corresponde un 53%.

Afirma que un 53% es el salario de un asociado 2. En este momento esa condición de desarraigo implicaría, por ejemplo, para un asociado 1 en la Sede Regional del Sur, en desarraigo estaría recibiendo el salario de un asociado 2 en la Sede Rodrigo Facio.

Reitera que para cada una de las escalas existen diferencias de nueve puntos, y eso implica un aumento salarial de 3% con respecto al salario del decano.

Como datos generales de la categoría de asociado, se cuantifican 313 profesores que corresponde a un 6,08% de la población docente. Para esta categoría se procuró que el salario propuesto sea competitivo con universidades internacionales, también se valoró el hecho de que para estas personas es atractivo asumir puestos de dirección superior y que actualmente el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* lo faculta.

Agrega como detalle importante que, muchas de las personas docentes asociadas se ubican en la escala de asociado 4.

En la categoría de catedrático se observaron 345 docentes en octubre de 2022, un 6,70% de la población. Cuantifica que entonces existen unos 320 asociados en total y unos 340 catedráticos.

Afirma que la mayoría de los catedráticos están ubicados en la escala de catedrático 1 (el primer nivel de catedrático).

Identifica una serie de situaciones importantes por tomar en cuenta: se debe incentivar la producción académica; aunque los catedráticos y catedráticas ya están llegando a los niveles más altos y algunos de estos actualmente tienen los siete pasos, es decir, ya no tendrían opción a subir más y algunos de ellos califican por encima de la escala de catedrático 5, se necesita seguir incentivando la producción académica. En ese caso, al catedrático 5 se le estaría asignando un salario superior al de la persona decana.

Sustenta que el “catedrático 5” recibe un salario de 103% del salario de la persona decana, en reconocimiento al aporte continuo de excelencia que le ha dado a la Universidad. En esta categoría, los aumentos salariales son progresivos, al igual que los requisitos en puntaje para ir ascendiendo.

Refiere que el catedrático 1 necesita 90 puntos y recibe 79% del salario del decano, con nueve puntos más pasa a catedrático 2, pero para avanzar a catedrático 3 ya no ocupa 9 puntos, sino que necesita 12 puntos, más bien se le está pidiendo un poco más. Para avanzar a catedrático 4 requiere 15 puntos adicionales y para pasar a catedrático 5, 18 puntos adicionales.

Plantea que es una producción académica fuerte, es decir, de publicaciones, obras con otro tipo de requisitos.

Resume que el catedrático 1 recibe un salario del 79% de la persona decana; el catedrático 2, un 82% (3% adicional); el catedrático 3, 5% adicional (para un 87%); el catedrático 4, 7% adicional (para un 94%) y el catedrático 5, 9% adicional, para un 103%.

Argumenta que se le está exigiendo más, pero se le está reconociendo más, lo cual se fundamenta en el hecho de que las personas tienen más experiencia, por sus años de servicio cuentan con grupos de investigación y de trabajo nacionales e internacionales, conocen los medios o formas para publicar, para

investigar, para toda la producción académica. Lo que se quiere es que sigan desarrollando sus grupos, que tengan producciones bastante fuertes y que se les reconozca en ese sentido. Recuerda que, al igual que para los asociados y las otras categorías, se consideran las tres escalas por desarraigo.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

El salario con desarraigo se otorgará solo cuando no haya sido posible localizar personal docente de la región que posea las competencias académicas y profesionales requeridas para el puesto, demostrado mediante convocatoria pública, por lo que se nombrará a una persona que se traslade a la sede. El cumplimiento de estas condiciones deberá ser verificado cada vez que se renueve el nombramiento.

Cuando a la persona se le reconoce en su salario el desarraigo y adquiere propiedad de tiempo completo en la sede regional a la cual se trasladaba, devengará el salario sin desarraigo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE resalta que el concepto anterior se plantea tal como lo establece el Mideplán, instancia que lo define como “personas que residen y se contratan en la GAM, pero que se tienen que desplazar a regiones fuera de la GAM”.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

Artículo 3. Salario de autoridades universitarias

La persona docente que asuma un puesto de autoridad universitaria recibirá el salario que se estipula en el siguiente cuadro, según el tiempo asignado para asumir cada cargo:

Cargo	Correspondencia con el salario del Decano (%)
Directora o director de departamento, directora o director de programa de posgrado y coordinador o coordinadora general de sede y director o directora de recinto	75
Directora o director de unidad académica y unidad académica de investigación	90
Decana o decano de facultad, directora o director de sede y decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado	100
Secretaría académica*	105
Vicerrectora o vicerrector	110
Miembro del Consejo Universitario	112
Directora o director del Consejo Universitario	115
Rectora o rector	120

* Esta figura corresponde a la dispuesta en el artículo 42 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

La persona docente que al momento de asumir un puesto de autoridad universitaria ostente un salario mayor al correspondiente para ese puesto, mantendrá su salario durante el periodo que ejerza el cargo, sin variación alguna por las nuevas funciones asumidas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE refiere que el reglamento actual tiene esta escala de autoridades universitarias, solo están trasladando el mismo grupo al nuevo sistema de régimen salarial.

Reconoce, a partir de muchas discusiones con la comunidad universitaria, que se deberían diferenciar algunos de estos grupos, es uno de los temas que se va a seguir discutiendo dentro del Consejo Universitario. En este momento se procede a hacer la implementación de esta escala de régimen salarial.

Amplía que se trata de una única lista de puestos de autoridades universitarias; adicional a lo que se tiene, se introduce la secretaría académica de la Rectoría porque, aunque es un puesto de confianza contemplado en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y está normado por medio de un acuerdo del Consejo Universitario, existe la necesidad de incluir ese puesto dentro de un reglamento, por eso se agrega.

Especifica que en el primer cargo de la tabla “Directora o director de departamento, directora o director de programa de posgrado y coordinador o coordinadora general de sede y director o directora de recinto” el salario que le corresponde es un 75% del salario de la persona decana. En muchos de estos casos las jornadas no son de tiempo completo, son de un cuarto de tiempo o de medio tiempo.

Comenta que, a diferencia de como se estaba gestionando, a las personas en puestos de autoridad lo que se les daba era un sobresueldo por esas funciones asumidas. Con este cambio lo que se define es un salario para ese puesto, por lo que esas personas, por la jornada en la que son nombrados, recibirían ese salario.

Explica que el personal docente en las categorías de asociado vería una mejora salarial al asumir estos puestos, pues estarían por encima de los asociados, pero por debajo de los catedráticos.

Al cargo de Direcciones de unidad académica y de unidades académicas de investigación le corresponde un 90% del salario del decano, el cual queda por encima de tres escalas de catedráticos, pero por debajo de dos escalas de catedráticos; en términos numéricos a lo que se refiere es: si se quiere que haya suficiente personal que opte por los puestos de dirección, se cuenta con el grupo de docentes en categoría de asociados, que cuantificaban más de 320 y cerca de 270 en categoría catedráticos.

Expone que si se quisiera que fueran solo catedráticos los que opten por esos puestos de dirección, por razones de experiencia o alguna otra que se defina, siempre se sigue teniendo más de 250 catedráticos que verían una mejora salarial al optar por esos puestos.

Recuerda que ya el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* habilita que sean catedráticos o asociados, razón por la cual se depende de que se hagan modificaciones posteriores, restringiéndolo a ciertos grupos, o bien que las mismas asambleas de escuela establezcan sus requisitos o preferencias en el momento de hacer las elecciones.

Reitera que con esta distribución todavía se cuenta con una gran población de docentes catedráticos que estarían optando por esos puestos y ven una mejora en su salario. El personal docente catedrático en las categorías 4 y 5, que están quedando por encima, corresponden a cerca de 70 catedráticos, quienes tienen salarios más altos, por lo que se está previendo que puedan optar por esos puestos de dirección sin ver una desmejora en su salario, es decir, su salario se mantendría; lo que no se les implicaría es un aumento salarial por estas nuevas funciones.

Añade que, el Consejo Universitario está valorando que se puedan empezar a dar incentivos no salariales para esas personas que asumen puestos de autoridad, los cuales son temas de discusión que desde hace años atrás se vienen discutiendo.

El siguiente grupo corresponde a Decana o decano de facultad, directora o director de sede y decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado, el cual representa el 100% del salario, pues en este se tiene a la persona decana como el punto de referencia.

Seguidamente, se encuentran las autoridades superiores: la secretaría académica de Rectoría tendría un salario del 105%; el vicerrector o la vicerrectora del 110%; miembros del Consejo Universitario 112%, dirección del Consejo Universitario 115% y rector o rectora 120%, siendo este último el salario más alto que alguna persona funcionaria de la Universidad estaría devengando.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

Artículo 4. Pago por la participación en actividades de vínculo externo remunerado

La persona docente que participe directamente en actividades financiadas parcial o totalmente con fondos externos a la Universidad de Costa Rica podrá recibir un pago por las funciones adicionales asumidas en esas actividades.

El monto, vigencia y otras condiciones en que se otorga este pago se establecen en el contrato que suscribe la persona docente, de acuerdo con lo estipulado en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*.

Artículo 5. Actualización del salario

El salario del RSA podrá ser actualizado tomando en cuenta las variaciones en el costo de vida y el poder adquisitivo, la situación económica de Costa Rica, la relación del nivel de endeudamiento con respecto al Producto Interno Bruto, el contexto presupuestario o financiero de las instituciones estatales en aras de la sostenibilidad y responsabilidad en la gestión de los recursos financieros y las referencias salariales a nivel nacional e internacional en términos de competitividad remunerativa, relacionadas con las posibilidades de atracción de recurso humano idóneo y contención de fuga de talentos; lo anterior, de acuerdo con la legislación nacional vigente.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE indica que los anteriores son los 5 artículos que tendría el reglamento. Refiere que es un reglamento bastante pequeño para el impacto que va a tener en la Universidad. Asimismo, adicional al reglamento se proponen dos transitorios para su implementación, respecto de los mecanismos de movilidad del esquema de salario compuesto a este Régimen Salarial Académico (RSA), tanto para la población docente en interinato (Transitorio 2) como para aquellas personas que están en Régimen Académico (Transitorio 1).

Se establece, de forma general, que el momento idóneo para valorar los traslados es cuando la persona, al actualizar su puntaje, alcanza una escala en el RSA.

Ejemplifica que, si hay una persona en la categoría de asociado con 88 puntos, y gana 2 puntos más, califica para catedrático; en el RSA sería catedrático 1; en ese momento es que se hace el traslado al nuevo régimen salarial, siempre en beneficio de la persona, es decir, nunca va a implicar una desmejora en el salario, sino que más bien es por aumentos salariales. En el caso de aquellas personas que ganan más de lo que el RSA establece –como lo indica la ley–, se traslada al nuevo régimen salarial, pero su salario se mantiene congelado sin ninguna disminución.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

TRANSITORIO 1. Ascenso en régimen académico y traslado del salario compuesto al régimen salarial académico (RSA)

La persona docente que se encuentre en salario compuesto y presente alguna variación en su puntaje que implique un ascenso entre las escalas en el RSA será trasladada de régimen salarial, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria y este movimiento no menoscabe su condición salarial actual. Si el salario compuesto que recibe la persona docente es superior al salario en el RSA, su salario será recalculado bajo el esquema compuesto y será trasladado a la escala correspondiente en el RSA con el monto del salario congelado hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare.

La nueva condición salarial se reconocerá a partir del momento en que se otorga la calificación por parte de la Comisión de Régimen Académico, como excepción a lo dispuesto en el artículo 56 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

TRANSITORIO 2. Personal académico en interinato que opta por actualizar puntaje

La persona docente en condición de interinato que se encuentre en salario compuesto y presente alguna variación en su puntaje que implique un ascenso entre las escalas en el RSA será trasladada de régimen salarial, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria y este movimiento no menoscabe su condición salarial actual. Si el salario compuesto que recibe la persona docente es superior al salario en el RSA, su salario será recalculado bajo el esquema compuesto y será trasladada a la escala correspondiente en el RSA con el monto del salario congelado hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare.

La nueva condición salarial se reconocerá a partir del momento en que se otorga la calificación por parte de la Comisión de Régimen Académico, con excepción de lo dispuesto en el artículo 56 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que el trabajo de esta reforma se ha hecho de la mano con la Oficina de Recursos Humanos, pues se ha estado en comunicación con la Licda. Adriana Espinoza Paniagua, jefa de esa oficina, para asegurarse de que se comprenda el transitorio, el mecanismo que se sigue y la aplicación de este.

Subraya otro aspecto importante: el reglamento que emitió el Mideplán para la implementación de la *Ley Marco de empleo público* (y el espíritu de esta ley en un inicio) establecía que aquellas personas con un salario compuesto que estaba por debajo del RSA, se iban a quedar con ese salario en el RSA. La única manera de mejorar su salario iba a ser por anualidades y aumentos por costo de vida.

Explica que, a partir de todas las proyecciones y estudios, lo anterior implicaría para algunas personas en la Universidad de Costa Rica diez, quince, veinte o hasta treinta años sin poder alcanzar el RSA, dado lo que implica ahora aumentos por anualidades. En ese sentido, los mismos abogados decían que, mientras se establezca por medio del reglamento, se pueden tomar acciones afirmativas para trasladar a las personas al nuevo régimen, siempre pensando en que sea un beneficio para esa persona.

Plantea que se quiere trasladar a todos, lo que pasa es que el traslado del 100% de los docentes y del personal administrativo en un solo momento implica un costo, es decir, un aumento en la planilla de salarios muy alto que la Universidad no podría sostener. Por esa razón, ese traslado debe ocurrir en una forma paulatina y dosificada; las mismas proyecciones que han hecho sugieren que en unos cuatro o cinco años podrían hacer ese traslado.

Expone que, en ese momento, los transitorios 1 y 2 buscan que la misma persona docente, mediante la presentación de sus atestados, artículos, entre otros, así como por su crecimiento académico, marque ese proceso.

Se tiene que tomar en cuenta que esta es una medida en favor de la persona docente, y la Universidad está valorando que la pueda sostener. Además, se observa que sería muy difícil para la Universidad de Costa Rica si hiciera ese reconocimiento de forma retroactiva. Ejemplifica que si hoy se presentan los atestados se tardan hasta siete u ocho meses en adjudicar el ascenso, por lo que si la Universidad tiene que trasladar a esa persona el nuevo régimen y pagar la diferencia de esos meses atrás no se podría sostener para todos, por lo que esa es la excepción que se encuentra al final.

Actualmente, el artículo 56 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* establece que el reconocimiento se hace a partir de la fecha en que se presentó la solicitud, no a partir de la fecha en que se aprueba, por ello se está indicando —como una excepción que para el traslado durante ese periodo de transición se aplicaría ese reconocimiento en el nuevo régimen salarial a partir del momento en que se aprueba el traslado, siempre y cuando exista viabilidad presupuestaria institucional.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

TRANSITORIO 3. Condiciones para las personas que se desempeñen en un puesto de elección de autoridad universitaria

Cuando la persona docente finaliza su periodo como autoridad universitaria, regresará a su salario compuesto si este es superior al establecido en el RSA, según su categoría en Régimen Académico, sin percibir un ajuste salarial hasta que el salario correspondiente bajo el RSA alcance su salario compuesto. Caso contrario, será trasladada a la categoría correspondiente en el RSA, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria. La nueva condición salarial se reconocerá una vez que sea consolidado el traslado de régimen salarial.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE aclara que el transitorio 3 establece mecanismos con respecto a quiénes se desempeñan como autoridad universitaria, se refiere a aquellos de elección. Se considera que esas personas por un periodo determinado asumen roles académico-administrativos y, por lo tanto, no se enfocan en el desarrollo académico de igual manera que lo harían si estuvieran en su puesto docente.

Plantea que esta situación debe ser analizada en el marco del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, para valorar alternativas que incentiven a la persona docente a participar en esos puestos de autoridad, ya sea reconocimiento por puntos al asumir esos cargos, algún tipo de beneficio no salarial que se les pueda dar como horas asistente, recursos, así como valor a la experiencia que están adquiriendo y el conocimiento que reciben de la misma Universidad.

Recuerda que estos puestos son los que en otras universidades se conciben como un servicio que da la persona docente a la Universidad.

****A las once horas y veintiocho minutos, sale el Lic. William Méndez.****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ propone un receso de diez minutos.

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

*A las once horas y cuarenta y un minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. María Laura Arias, Dr. Eduardo Calderón, Dr. Carlos Araya, Ph.D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez. *****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE continúa con la exposición del dictamen.

TRANSITORIO 4. Anualidad

Es el monto nominal fijo de salario reconocido al personal académico que se encuentra en el régimen salarial compuesto, cuyo salario es inferior al establecido en el RSA, indistintamente del tipo de contrato laboral, como salario correspondiente por cada año completo de servicio para la Universidad, siempre que la persona obtenga una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente numérico, en el marco de la evaluación del desempeño laboral del periodo correspondiente, de conformidad con el marco legal aplicable.

Cuando la persona trabajadora ingresa por primera vez o retorna a laborar a la Universidad (siempre que haya laborado en el sector público), puede solicitar el reconocimiento del beneficio de anualidad correspondiente a los periodos servidos en otras instituciones del Estado. La persona interesada presentará ante la Oficina de Recursos Humanos los requisitos y documentación para determinar las anualidades y el monto que deben reconocerse, de conformidad con la normativa interna y la legislación aplicable a la Universidad.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE resume que, lo que busca el transitorio 4 es actualizar el pago de la anualidad para quienes corresponda; es decir, aquellas personas que permanecen en el esquema de salario

compuesto con un salario inferior al del RSA. Se establece la posibilidad de reconocer los años servidos en otras instituciones del Estado y se dispone que su pago está sujeto al resultado de la evaluación del desempeño laboral.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

TRANSITORIO 5. Sobre la dedicación exclusiva

El personal académico que actualmente pertenece al régimen de dedicación exclusiva mantendrá esa condición hasta la conclusión del respectivo contrato, siempre y cuando se cumplan los compromisos asumidos en el contrato. Estos contratos no podrán ser renovados y podrán ser terminados anticipadamente a solicitud de la persona docente, con el correspondiente rebajo en su salario compuesto.

En tanto los contratos de dedicación exclusiva estén vigentes deberá considerarse que:

- a) Cuando el salario compuesto sea superior al salario correspondiente en el RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva hasta que el salario en el RSA alcance al salario compuesto.

*****A las once horas y cuarenta y tres minutos, entra el Dr. Carlos Palma. *****

- b) Cuando el salario compuesto, incluyendo la dedicación exclusiva, sea superior al salario correspondiente en el RSA pero inferior sin este componente, la persona docente podrá solicitar la finalización del contrato de dedicación exclusiva y la readecuación de su salario según el RSA.
- c) Cuando el salario compuesto, incluyendo la dedicación exclusiva, sea inferior al salario definido en el RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva hasta que el salario compuesto alcance al salario correspondiente en el RSA.

En el caso de los contratos de dedicación exclusiva suscritos por personas becarias, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que el transitorio 5 busca regular los términos bajo los cuales se regirán los contratos vigentes de dedicación exclusiva, de manera tal que no se afecten las condiciones salariales actuales y se asegure el cumplimiento de las prohibiciones de estos contratos. Al respecto, se presta especial atención al caso de las dedicaciones exclusivas indefinidas, así como de las suscritas con personas exbecarias.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

TRANSITORIO 6. Sobre la remuneración extraordinaria

El personal académico que actualmente recibe una remuneración extraordinaria mantendrá ese beneficio hasta la conclusión del respectivo contrato o se traslade del régimen de salario compuesto al RSA. Estos contratos no podrán ser renovados.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE detalla que el transitorio 6 pretende asegurar los términos de los contratos de remuneración extraordinaria hasta su conclusión (no podrán ser renovados) para el personal académico que actualmente la recibe.

Comparte, antes de leer el transitorio 7, las reflexiones que la Subcomisión obtuvo de la comunidad universitaria, pues se reunieron con docentes de las sedes regionales; por ejemplo, en la Sede Regional de Guanacaste se aprovechó la actividad “Encuentro de Consejos de Sedes Regionales” y se discutió bastante sobre el tema, así como también en espacios internos.

Reflexiona que la *Ley Marco de empleo público* como está planteada, quita en muchos aspectos la posibilidad –como se estaba haciendo– de incentivar la movilidad docente hacia las sedes regionales; en estudios e informes que se han presentado al Consejo Universitario se ha visto esa problemática: el crecimiento en Régimen Académico de los docentes que están en las sedes regionales y la equidad de género en las sedes regionales a medida que van avanzando el Régimen Académico son problemáticas que se observan desde distintos ángulos y que requieren un abordaje desde la complejidad.

Por lo anterior, el transitorio 7 hace referencia a los contratos actuales; sin embargo, el Consejo Universitario no es ajeno, está bastante interesado en empezar a trabajar otro tipo de incentivos y estrategias para promover el crecimiento en las sedes.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

TRANSITORIO 7. Sobre los reconocimientos regionales

El personal académico que recibe un pago por zonaje o bonificación, mantendrá ese beneficio hasta la fecha en la cual fue otorgado, siempre y cuando se cumpla lo dispuesto en la norma específica, o se traslade del régimen de salario compuesto al RSA. No podrán ser aprobados nuevos reconocimientos regionales que no se ajusten a la normativa emitida sobre esta materia.

TRANSITORIO 8. Estrategia para el traslado del salario compuesto al RSA

La Administración determinará e informará, en un plazo de tres meses, a la comunidad universitaria la estrategia para propiciar el traslado del régimen de salario compuesto al RSA, de acuerdo con aspectos de conveniencia institucional y viabilidad presupuestaria.

Esta estrategia considerará un abordaje equitativo entre las áreas académicas y las sedes regionales, así como la perspectiva de género. Con base en lo anterior, se priorizará el traslado del personal docente con un salario compuesto inferior al salario correspondiente en el RSA; asimismo, se recomienda tomar acción con respecto al personal que:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE explica que lo que busca el transitorio 8 es establecer algunos elementos para que la Administración elabore una estrategia de traslado de la población docente del salario compuesto al RSA, especialmente para aquellas poblaciones que no calzan en los grupos anteriores.

Especifica que como parámetros importantes se consideran: la conveniencia institucional, la viabilidad presupuestaria, estrategias equitativas entre áreas académicas y sedes regionales y también la equidad desde la perspectiva de género.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

- a) Posee un puntaje superior a 144 y cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA, comenzando por las personas con mayor puntaje.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE especifica que el punto a) corresponde a los catedráticos jóvenes que no han acumulado anualidades ni escalafones, pero que son muy productivos y tienen más de 144 puntos o de 150 hasta 200 puntos. Estas personas no tienen a donde ascender, por lo que se busca trasladarlos.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

- b) Devenga un salario compuesto inferior al salario en este régimen, que posee un puntaje superior al de su categoría, pero que aún no cumple alguno de los requisitos dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. En este caso se valorará el traslado del personal docente a la categoría correspondiente en el RSA.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE ejemplifica que, el segundo grupo en el punto b) corresponde a un asociado que tenga 95 puntos, ya tendría más puntos de los necesarios para ser catedrático, pero no cumple con algún requisito para serlo, por lo que tiene el ascenso, en ese caso se podría valorar el traslado.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

- c) Reciba un pago asociado a un beneficio contractual o reconocimiento regional, quien, una vez concluido el contrato respectivo, perciban una disminución en sus condiciones salariales.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE establece que serían dedicaciones exclusivas, reconocimientos regionales o algún otro tipo de beneficio que al terminar el contrato represente una caída en su salario, por lo que se debería considerar el traslado.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

- d) Ejerce un cargo con funciones docentes-administrativas cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE retoma el caso de autoridades que comentó previamente, para personas que están ejerciendo como directores o directoras se pretende que no vayan a dejar sus cargos para ir a producir académicamente y lograr ascender, sino que se puedan considerar esos traslados también.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

- e) Durante 2023 tuvo alguna variación en el puntaje y este cambio implicó un ascenso en algunas de las escalas definidas en el RSA correspondiente (docente en interinato o en Régimen Académico). Esto no implicará un pago retroactivo, sino una actualización del régimen salarial aplicable.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE refiere que el punto d) va dirigido a personas que, ante el inminente cambio por la entrada en vigor de la *Ley Marco de empleo público*, presentaron atestados para poder ascender.

Describe que estas personas acaban de entrar a la escala y tendría que esperar mucho tiempo o tener una gran producción y muchos puntos para poder ascender a la siguiente escala, por lo que se está solicitando su traslado, pero no es retroactivo a la fecha en que obtuvieron el ascenso.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

La Administración deberá presentar al Consejo Universitario informes semestrales sobre el proceso de transición de un régimen salarial a otro.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE resume que, los anteriores serían los transitorios asociados al reglamento, lo cual corresponde al acuerdo número uno.

Como había informado previamente, la propuesta tiene una serie de acuerdos; el acuerdo número 2 se refiere a la modificación al artículo 8 del *Reglamento para la contratación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República*.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

2. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de reforma al artículo 8 del *Reglamento para la contratación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República*:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 8. A las personas jubiladas que laboraron para la Universidad de Costa Rica al ser recontratadas, se les aplicará, para efectos salariales, el salario base de la categoría en Régimen Académico que tenían al momento de su jubilación, así como los pasos académicos actualizados a la fecha de su recontratación. Para efectos de anualidad y de escalafón, solo se considerará el tiempo servido a partir del nuevo contrato. A las personas jubiladas de las otras instituciones miembros del CONARE se les aplicará, para efectos salariales, la última categoría obtenida al momento de su jubilación, con la equivalente del Régimen académico de la Universidad de Costa Rica, según los convenios con CONARE.	ARTÍCULO 8. A las personas jubiladas que laboraron para la Universidad de Costa Rica al ser recontratadas, se les aplicará, para efectos salariales, el salario base de la categoría en Régimen Académico que tenían al momento de su jubilación así como los pasos académicos actualizados a la fecha de su recontratación. Para efectos de anualidad y de escalafón, solo se considerará el tiempo servido a partir del nuevo contrato. A las personas jubiladas de las otras instituciones miembros del CONARE se les aplicará, para efectos salariales, la última categoría obtenida al momento de su jubilación, con la equivalente del <i>Régimen académico de la Universidad de Costa Rica</i>, según los convenios con CONARE.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE comenta que se suprime el segundo párrafo en virtud de que ya no se van a tener tales complementos salariales.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

3. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de reforma a los artículos 34, 35 y 49 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio*:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE hace la observación de que hay un pase en el Consejo Universitario y se está a la espera de que la Oaice entregue una propuesta de reforma integral a ese reglamento. Especifica que se marcaron cambios puntuales en esos tres artículos.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 34. OBLIGACIONES CONTRACTUALES AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS Al concluir el período de la beca, la persona exbecaria deberá cumplir con los siguientes compromisos contractuales: a. Iniciar el cumplimiento de su compromiso laboral con la Universidad correspondiente a tres años de servicio por cada año de beca. b. Iniciar con el reintegro del 20% de la totalidad de la beca un año después de haberse incorporado a sus labores en la Universidad, excepto aquellas personas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 35. En casos justificados a juicio de la OAICE, podrá ampliarse hasta por un año más el plazo para iniciar el reintegro. La recuperación de fondos podrá efectuarse antes del plazo previsto, por solicitud de la persona exbecaria.	ARTÍCULO 34. OBLIGACIONES CONTRACTUALES AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS Al concluir el período de la beca, la persona exbecaria deberá cumplir con los siguientes compromisos contractuales: a. Iniciar el cumplimiento de su compromiso laboral con la Universidad correspondiente a tres años de servicio por cada año de beca. b. Iniciar con el reintegro del 20% de la totalidad de la beca un año después de haberse incorporado a sus labores en la Universidad, excepto aquellas personas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 35. En casos justificados a juicio de la OAICE, podrá ampliarse hasta por un año más el plazo para iniciar el reintegro. La recuperación de fondos podrá efectuarse antes del plazo previsto, por solicitud de la persona exbecaria.

La persona exbecaria firmará un contrato con la Rectoría, por medio del cual se le asignará una remuneración temporal, de acuerdo con el grado académico obtenido; esto, con el objetivo de mejorar su ingreso al reincorporarse a la Institución, hasta tanto ascienda en régimen académico o alcance la categoría que se tomó de referencia para dicha remuneración. Este contrato será improrrogable por un período máximo de cinco años si el título obtenido es un doctorado y de tres si es una maestría o especialidad; los períodos anteriores contemplan los dos años de profesor invitado. Para el cálculo de la anualidad se considerará la remuneración temporal. Para los funcionarios administrativos, se aplicará lo relativo a incentivos salariales por méritos académicos según lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.	La persona exbecaria firmará un contrato con la Rectoría, por medio del cual se le asignará una remuneración temporal, de acuerdo con el grado académico obtenido; esto, con el objetivo de mejorar su ingreso al reincorporarse a la Institución, hasta tanto ascienda en régimen académico o alcance la categoría que se tomó de referencia para dicha remuneración. Este contrato será improrrogable por un período máximo de cinco años si el título obtenido es un doctorado y de tres si es una maestría o especialidad; los períodos anteriores contemplan los dos años de profesor invitado. Para el cálculo de la anualidad se considerará la remuneración temporal. Para los funcionarios administrativos, se aplicará lo relativo a incentivos salariales por méritos académicos según lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.
ARTÍCULO 35. CONDONACIÓN DEL REINTEGRO La persona exbecaria que se comprometa a trabajar bajo el Régimen de Dedicación Exclusiva de la Institución, podrá acogerse al beneficio de condonación de la deuda, mientras se mantenga esta condición.	ARTÍCULO 35. CONDONACIÓN DEL REINTEGRO La persona exbecaria que se comprometa a trabajar bajo el Régimen de Dedicación Exclusiva de con la Institución; podrá acogerse al beneficio de condonación de la deuda, mientras se mantenga esta condición.
ARTÍCULO 49. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN FUTURA DE SERVICIOS CUANDO MEDIE UNA RESERVA DE PLAZA En el caso de que medie una reserva de plaza de una unidad académica, se estimará el valor del contrato considerando la sumatoria de los salarios que hubiese percibido el oferente con reserva de plaza durante la vigencia del contrato, para lo cual se tomará como referencia el salario base de un profesor interino licenciado al momento de suscribir el contrato; asimismo, en estos casos el contrato se llamará: “Contrato de prestación futura de servicios con reserva de plaza”. En caso de incumplimiento, la persona que suscribió el contrato le pagará a la Universidad la totalidad del valor del contrato, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.	ARTÍCULO 49. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN FUTURA DE SERVICIOS CUANDO MEDIE UNA RESERVA DE PLAZA En el caso de que medie una reserva de plaza de una unidad académica, se estimará el valor del contrato considerando la sumatoria de los salarios que hubiese percibido el oferente con reserva de plaza durante la vigencia del contrato, para lo cual se tomará como referencia el salario base de un profesor interino 1 licenciado al momento de suscribir el contrato; asimismo, en estos casos el contrato se llamará: “Contrato de prestación futura de servicios con reserva de plaza”. En caso de incumplimiento, la persona que suscribió el contrato le pagará a la Universidad la totalidad del valor del contrato, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE aclara que en el artículo 35, como no va a existir el complemento de dedicación exclusiva, se les aclara a las personas que estarían trabajando exclusivamente con la Institución.

Por otra parte, en el artículo 49, se tomará como referencia el salario, que ya no es base, sino el salario de un profesor interino 1, al momento de suscribir el contrato.

Seguidamente, continúa con la exposición del dictamen.

4. Realizar un pase a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) para que reforme integralmente las *Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios*, tomando en consideración las disposiciones de la *Ley Marco de empleo público*.
5. Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) la revisión general del *Reglamento de vacaciones* para determinar si requieren realizar reformas normativas como resultado de la *Ley Marco de empleo público*.
6. Elaborar un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) para que revise y actualice las disposiciones de los títulos II y III del *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica* de acuerdo con lo establecido en la *Ley marco de empleo público*.
7. Solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) que:
 - 7.1. Construya los perfiles asociados con los cargos de autoridades universitarias, de manera tal que se determinen los factores relevantes del cargo y las responsabilidades asociadas.
 - 7.2. Se estudie, en el marco de la reformas al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* que son objeto de análisis en la Comisión, lo siguiente:
 - a) La posibilidad de otorgar puntaje a quienes asumen cargos de Dirección académico-docente, debido al conocimiento y la experiencia que adquieren sobre las normas y procesos universitarios.
 - b) Los requisitos dispuestos por categorías y escalas, tomando en consideración la necesidad de generar incentivos para el personal de las sedes regionales, la participación en diversos órganos (comisiones de acción social, investigación, docencia, entre otros espacios).
8. Solicitar a la Administración una propuesta de reforma integral al *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* de acuerdo con lo dispuesto en la *Ley Marco de empleo público*.
9. Solicitar a la Administración que, en un plazo no mayor a seis meses, presente una propuesta que permita reconocer al personal académico con una producción académica extraordinaria y establezca alguna iniciativa que potencie el desarrollo académico para quienes han alcanzado la categoría superior máxima, de manera tal que se otorguen beneficios por un periodo definido sin implicar un ascenso en Régimen Académico. Para ello, la Rectoría, en conjunto con las vicerrectorías de Docencia, Investigación y Acción Social, elaborará y publicará los términos del concurso (requisitos, periodicidad, beneficios asociados, otros). Los parámetros que deben ser considerados por actividad sustantiva y por área académica se coordinarán entre las citadas vicerrectorías y los consejos de área."

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Germán Vidaurre por la presentación y la forma en que la ha hecho, porque les permite abordar un dictamen tan complejo como este en una forma más clara.

Somete a discusión el dictamen. Cede la palabra al Dr. Jaime Alonso Caravaca.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA agradece al Dr. Germán Vidaurre por la presentación.

Reconoce el trabajo que los miembros de la Subcomisión han realizado. Definitivamente, como bien lo presentó el Dr. Germán Vidaurre al inicio de su intervención, fue un trabajo arduo, que convocó la participación de muchas personas de la comunidad universitaria. Es un análisis pormenorizado y ampliamente participativo, el cual lleva a una propuesta que brinda respuesta a las diferentes inquietudes que muchas personas miembro de la comunidad universitaria han estado planteando en materia de disminución de estas brechas salariales, de lo que significa la desigualdad salarial y de la racionalización, siempre teniendo como bandera la responsabilidad financiera institucional.

Le parece que con esta propuesta se pueden ir subsanando estas inequidades y diferencias que muchas personas han venido percibiendo.

Reitera su reconocimiento por todo lo que han venido planteando, así como su agradecimiento a los miembros de la Subcomisión, a la Mag. Rosibel Ruiz y a cada una de las personas miembro de la comunidad universitaria que ayudaron a obtener un panorama un poco más claro.

Recuerda que la propuesta irá a consulta y requerirá también de la participación de otras personas de la comunidad universitaria para que puedan ayudar a nutrirla.

En relación con el acuerdo 9, quiere verificar si hay claridad y comprensión de lo que se está solicitando, pues en un trabajo previo de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes lo estuvieron analizando.

Consulta si cuando se menciona: “Solicitar a la Administración que, en un plazo no mayor a seis meses, presente una propuesta que permita reconocer al personal académico con una producción académica extraordinaria...” se debe ser mucho más explícitos en mencionar qué se entiende por “personal académico con una producción académica extraordinaria” o si queda claro para todas las personas a qué hace referencia, principalmente porque la Administración tiene que traducir el acuerdo en acciones y se le está dando un plazo que no puede ser extendido.

Reitera la consulta de si están siendo verdaderamente explícitos pese a reconocer que la Administración participó en la construcción, con diferentes representaciones, incluyendo al Dr. Pedro Méndez Hernández, por lo que, reitera, busca certeza de que la Administración tiene claridad de lo que se solicita.

Pregunta a todos los miembros del plenario, con mayor énfasis a la Dra. María Laura Arias, quien en este momento representa al Dr. Gustavo Gutiérrez.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ coincide con la preocupación que plantea el Dr. Jaime Alonso Caravaca con respecto al acuerdo 9.

Afirma que como Comisión quisieran que se habilite adecuadamente, como lo han manifestado ante algunas de las entidades, la posibilidad de tener una figura de persona catedrática destacada, pues la puntuación que establece el esquema actual queda corto para mantener la producción, el espíritu de generación de mérito y el reconocimiento sobre esa actividad.

Establece que inicialmente habían pensado colocarlo como una escala salarial, pero la razón por la que está como un acuerdo y no dentro de la escala salarial, es porque los plantean como un reconocimiento que recibiría la persona durante un tiempo particular, precisamente para mantener una dinámica de producción durante el periodo en que reciba ese pago adicional.

Sugiere entrar a una sesión de trabajo para revisar que la redacción responda bien al espíritu de lo que habían imaginado.

Especifica que esta es una contribución importante, por lo que agradece al Dr. Jaime Alonso Caravaca haberla mencionado, pues es un tema que les ilusionaba tener en la Institución: que una persona que ha mostrado un recorrido importante no se vea limitada porque la escala limita, en un determinado momento, la posibilidad de un incremento salarial, sino que pueda existir un fenómeno temporal de un pago adicional hacia esa persona.

Hace la observación de cuánto es el salario de un decano o una decana, pues le están haciendo la consulta; esa sería la pregunta del millón, para que cada persona pueda hacer sus números. Añade que tiene a tres personas de la comunidad universitaria haciendo esa pregunta.

Al respecto, aclara que la definición salarial no es competencia del Consejo Universitario, es una competencia de la Administración, razón por la cual la definición del monto del salario de una persona decana tiene que ser emitida mediante los canales y las vías que la Administración defina para esto – probablemente en una resolución–; sin embargo, esa estructura numérica salarial tiene que ser analizada desde el punto de vista de estabilidad presupuestaria y financiera de la Institución.

Establece que lo que están proponiendo en esta reforma es el modelo de categorización de los salarios para el personal docente. Cede la palabra a la Ph .D. Ana Patricia Fumero.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO asegura que, con relación a lo que establece el Dr. Jaime Alonso Caravaca, no va a repetir el agradecimiento por el trabajo realizado y la preocupación que expresa sobre la figura de catedrático destacado o catedrática destacada.

Recuerda que lo había comentado anteriormente: esta figura parece que más bien es un premio, es decir, un fondo concursable. Insiste –como lo había dicho anteriormente – que no debería estar en la propuesta, sino que debe ser algo que la Administración cada año, cada cinco años o el término que aplique, lo saque a concurso para que pueda establecer cuánta es la cantidad de personas a las que se les va a otorgar y que determine que se les va a dar ese apoyo económico por un periodo de cinco años.

Reitera que colocarlo dentro de este reglamento no es lo apropiado.

Comenta –como aspecto de fondo– que estos criterios de salarios son técnicos porque valga o no, según la Teoría de Anderson, los salarios que establece el Estado son una invención, en el sentido que son una construcción ideológica. Es importante resaltar que esta construcción ideológica tiende a tirar los salarios del sector público hacia la baja, lo que supone un efecto rebote en los salarios del sector privado.

Nota una intención del sistema y especialmente de intereses privados por bajar –para no utilizar palabras gruesas– los salarios del sector, sin tomar en cuenta criterios técnicos reales; a partir de esto, la Universidad de Costa Rica, con esta comisión, ha tratado de mantener competitivos los salarios de personas tan capacitadas como las que trabajan en la Institución –los hay en otros sectores, pero se refiere a los de la Universidad de Costa Rica en particular–, con el objetivo de que no haya una fuga de cerebros masiva, porque ya empezaron a tenerla al no ser tan competitivas las nuevas escalas salariales.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra a la MTE Stephanie Fallas.

LA MTE STEPHANIE FALLAS retoma lo dicho por la Ph. D. Ana Patricia Fumero, con quien está totalmente de acuerdo.

Destaca que, cuando se planteó el proyecto de ley, la lectura que se hizo fue que socavaba la clase salarial del sector público y que la forma más directa de hacerlo es afectando los salarios de las personas trabajadoras.

Subraya que el esfuerzo como Órgano Colegiado y el de la Administración es resguardar que, en primer lugar, se respeten los derechos laborales, así como que estos salarios no entorpezcan los derechos que las personas ya tienen, por lo que corresponde desde el ente jurídico determinar que efectivamente eso se cumpla y no se atropellen los derechos de las personas trabajadoras.

Califica como lamentable la situación, ya que les somete a una camisa de fuerza con muchísimas restricciones a las que no habían estado acostumbrados a traer a las discusiones.

Cree que es un esfuerzo que implica, además de un análisis profundo, un análisis con pensamiento más disruptivo, analítico, creativo incluso, para valorar de qué manera se logra compensar el esfuerzo, el trabajo, la dedicación y el mérito con otras formas que permita a las personas sentirse motivadas e involucradas en la acción laboral de la Institución.

Hace referencia al acuerdo 5, recuerda que las vacaciones se definen también en la *Convención colectiva de trabajo*, si bien es cierto la ley estipula condiciones para las vacaciones, en la institución por *Convención colectiva de trabajo* se establece una modalidad distinta.

Concuerda con que se tome el acuerdo para que se pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (Cauco) el análisis; sin embargo, tendrían que estudiar lo estipulado en la *Convención colectiva de trabajo*, ya sea que se definan los veinte días u otra cantidad de días, y determinar qué reforma se requiere.

Agradece mucho el trabajo realizado. Comenta que el dictamen lo leyó de inicio a fin, destaca el trabajo y el recuento histórico de las diferentes iniciativas que han tenido en la Universidad para ir reformando la estructura salarial de la Institución, que han sido muchas.

Cree que este esfuerzo va a aportar una solución importante a la problemática que lamentablemente se les hizo inmanejable en algunos casos.

Externa su agradecimiento por el trabajo de la subcomisión, la presentación realizada por el Dr. Germán Vidaurre y a la asesora Mag. Rosibel Ruiz por el trabajo y el acompañamiento que les dio al brindarles todos los insumos para comprender la lógica de lo que significa atender este trabajo en la Institución, el cual hace referencia a muchas personas. Asegura que es muy importante y necesario, pues es la calidad de las personas docentes para retribuir en la calidad académica de las personas estudiantes en sus distintas clases y espacios formativos, de investigación y de creación de la Institución.

Recalca que se trata de una apuesta de mucho valor para la Institución, por lo que exhorta a la comunidad universitaria para que participe y opine sobre lo que van a acordar.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE desea aclarar dos aspectos, el primero es que en el acuerdo 1, lo que se establece es publicar en consulta esa propuesta.

Explica que en este momento es un proyecto que busca que la comunidad universitaria, durante un mes, pueda valorarlo y emitir todas sus observaciones.

Por otra parte, —en la misma línea de lo que indicaron la Ph. D. Ana Patricia Fumero y la MTE Stephanie Fallas— el objetivo de este grupo de trabajo es buscar la mejora de las condiciones salariales del personal docente, si bien la *Ley Marco de empleo público* y la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* establecieron ciertos límites y restricciones, ya la problemática de salarios la venían notando desde hace mucho tiempo, por lo que se pretende un sistema que beneficie a las personas.

Confirma que el sistema actual de salarios compuesto por complementos no es un sistema que beneficie a una gran parte de la población docente, como quienes tienen pocos años en la Institución: pocas anualidades, pocos escalafones, por lo que no ven posibilidades de ascenso; por lo anterior, siempre han tenido el espíritu de favorecer; es decir, que el traslado sea para beneficio.

En relación con lo expuesto por la Ph. D. Ana Patricia Fumero, para un reglamento como el que se presenta, con el impacto que pretende y la historia que hay detrás, no podrían dejar de presentar lo que la Universidad ha venido haciendo, las distintas administraciones, las conformaciones anteriores del Consejo Universitario, pero también la misma comunidad universitaria.

Destaca que algunas personas han externado sus preocupaciones, recomendaciones, llamadas de atención, lo cual también tenía que incluirse, por lo que la idea de hacer ese recuento, con la línea de tiempo, era para dar los créditos que corresponden y los agradecimientos a todas estas instancias y personas que han estado participando y al mismo tiempo les han ayudado a tener fundamentos para presentar hoy esta propuesta.

Reitera que –como externó la Ph .D. Ana Patricia Fumero– en esta propuesta hay años de estudios y de respaldos. No es algo que se pensó de la noche a la mañana, sino que ha habido mucho estudio, conciencia y mucha seriedad.

Adelanta que brindará los agradecimientos para cuando terminen con la votación pues hay un grupo bastante grande de personas a las se les debe agradecer.

Con respecto al acuerdo 9, le indica a la Ph. D. Ana Patricia Fumero que lo que hicieron fue –tal y como lo indicó– sacarlo, ya no está en el reglamento, sino que está como un acuerdo. Detalla que, cuando lo tenían como un artículo del reglamento, lo único que se fijaba era el puntaje mínimo que iba a requerir la persona para tener derecho o no de acceder a ese beneficio.

Además, también se establecía el salario el cual iba a ser un porcentaje del salario del decano; todo lo demás quedaba tal y como se indicaba, la Administración no iba a emitir las directrices junto con las vicerrectorías y las distintas áreas.

Expone que, al sacarlo como acuerdo, no están definiendo ese puntaje mínimo ni el salario que le corresponde.

Concuerda con el Dr. Jaime Alonso Caravaca, pues es algo que se puede discutir más adelante en la redacción. Opina que todas las características de esa distinción las definiría la Administración a partir de los estudios, para establecer puntajes y para cuántas personas, además de sus requisitos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra a la Dra. María Laura Arias.

LA DRA. MARÍA LAURA ARIAS agradece y felicita por el trabajo tan arduo e intenso que han realizado en la definición de estas escalas salariales.

Destaca que es un trabajo que traían desde muchos años atrás y que les tiene en frente de leyes que les han cambiado las reglas del juego.

Asegura que la consulta a la comunidad universitaria va a aportar muchísimas inquietudes y detalles que se escapan dentro de un proyecto tan grande, lo cual beneficiará la discusión y favorecerá a todas las personas docentes.

Expone una duda con respecto a las jefaturas de las oficinas administrativas; consulta si van a entrar dentro del plano administrativo y qué pasa si tienen un docente en esa oficina administrativa; pregunta no para que le contesten ya, sino para valorar que posiblemente sea parte de las muchísimas inquietudes que van a aparecer.

Reitera su felicitación e incita para que vaya a la comunidad universitaria; espera que las personas participen para que tengan un producto beneficioso para todos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece a la Dra. María Laura Arias, su pregunta la contestará el Dr. Carlos Araya; antes, cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA expresa su total acuerdo con las palabras de los compañeros y colegas del Consejo Universitario.

Da su agradecimiento a quienes han ayudado a trabajar este reglamento, tanto las personas del Consejo Universitario como de la comunidad universitaria; además, a las asesoras y asesores que han ayudado a construir el documento.

Indica que, no tiene observaciones, solo comentarios, el primero es que este es un reglamento totalmente nuevo que por primera vez se emite en la Universidad de Costa Rica y, por lo tanto, es un documento muy técnico, pues la Universidad de Costa Rica se ha visto en la obligación de empezar a analizar el tema de

régimen salarial por dos motivos. El primero, porque efectivamente detrás de este Reglamento hay dos leyes que de alguna manera están limitando el accionar en las universidades: la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* y la *Ley Marco de empleo público*; dentro de ese contexto, la Universidad de Costa Rica se ha abocado a analizar un nuevo régimen salarial académico para las funcionarias y los funcionarios universitarios, que es muy distinto a lo que podría ser un régimen salarial en otras instituciones que no son de educación superior.

Refiere que en la Universidad de Costa Rica, por las tres actividades sustantivas que realiza, es necesario un régimen salarial diferenciado de las demás instituciones públicas; recuerda que las tres actividades básicas que se realizan son docencia, investigación y acción social, que diferencian a la Universidad de Costa Rica de otras instituciones.

El segundo es que es un cuerpo normativo que permite un modelo salarial; por tanto, el establecer cuál es el nivel de salarios es un asunto que le pertenece a la Administración de la Universidad en virtud del presupuesto que tenga, precisamente para manejar la masa salarial de la Universidad.

Destaca que esta propuesta de reglamento es complementaria a otro reglamento que aprobaron en la sesión pasada, relacionado con el desempeño laboral, de manera que tienen dos tipos de reglamento: uno de desempeño laboral y otro del régimen salarial académico, los cuales son complementarios; por primera vez lo hace la Universidad, es algo que debe llamar la atención a los funcionarios y a las funcionarias de la Universidad, porque en ello se encuentra la base de lo que es el futuro institucional.

Asegura que con esa base se puede contar el recurso humano para hacerle frente a las necesidades del país y ofrecer una educación de calidad para los nuevos profesionales que se van a formar.

Celebra que los nuevos profesionales estarán acogidos por este reglamento, que va a salir a consulta y con la cual esperan tener una serie de observaciones que aporten y mejoren este reglamento, pues este cuerpo normativo regulará las relaciones futuras de las funcionarias y los funcionarios universitarios.

Cree que la comisión ha hecho muy bien en redactar un reglamento que valore a la persona universitaria, en sus condiciones de docente, investigador y acción social, así como también a las personas del sector administrativo y a las personas del sector estudiantil, porque estas tendrán al frente del aula a un educador que contará con –así lo dice el reglamento– incentivos para mejorar la calidad académica y producción de conocimiento.

Como bien lo señaló el Dr. Germán Vidaurre, es un reglamento competitivo, que no perjudica a la actual planilla de la Universidad y, además, estimula la formación de las personas que trabajan en la Universidad, porque se trata de una persona diferente a las de otros sectores e instituciones del sector público.

Considera que es un reglamento que recoge, en el fondo, las preocupaciones referentes a las limitaciones que se están imponiendo a las universidades, para que no vayan a perjudicar al personal y siga manteniéndose la calidad de los incentivos en los niveles salariales, una vez que la Administración los define.

Invita a la comunidad universitaria a que colaboren con la revisión y emitan las observaciones en las próximas semanas para mejorar este reglamento, porque es un reglamento que regula las nuevas relaciones salariales entre la Administración, el personal académico, de investigación y de acción social de esta Universidad.

Reitera su agradecimiento y define que tienen una gran responsabilidad, con este nuevo reglamento, ante la comunidad universitaria y ante el país.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Carlos Palma.

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, suspende la discusión del Dictamen CCCP-6-2023 en torno a presentar una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

ARTÍCULO 9

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a consideración una ampliación del tiempo de la sesión hasta las trece horas.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ advierte que están a un par de minutos de tener que concluir la sesión, pero pueden ampliar unos minutos más para hacer la reforma a la redacción y votar el dictamen hoy mismo; de lo contrario, tendrían que retomar el próximo martes el dictamen y votarlo el jueves.

Debido a que ya se están trabajando en la redacción, será muy rápido, por lo que solicita una ampliación hasta por treinta minutos, que es lo que permite el reglamento; sin embargo, está segura de que no tardarán más de diez minutos, si no hay ninguna objeción, para poder proceder a votarlo hoy mismo.

Seguidamente, somete a votación la ampliación del tiempo de la sesión, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. María Laura Arias, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph .D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA ampliar el tiempo de la sesión hasta las trece horas.

ARTÍCULO 10

La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes expone el Dictamen CCCP-6-2023 en torno a presentar una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra al Dr. Carlos Araya.

EL DR. CARLOS ARAYA manifiesta que hubiese querido hacer una reflexión sobre el proceso; sin embargo, el tiempo no se lo va a permitir, por lo que se limitará a responderle a la Dra. María Laura Arias.

Afirma que las jefaturas de oficinas administrativas están y siempre han estado en la escala salarial administrativa, de manera que, al margen de que sea una persona docente o administrativa quien ocupe una jefatura, siempre se asume un puesto de carácter administrativo, por eso no se encuentra dentro de la escala salarial que se presenta.

En segundo lugar, en relación con lo que señalaba el Dr. Carlos Palma, quiere que quede muy claro que este reglamento es del régimen salarial docente; lo administrativo, según el artículo 40, inciso m), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, le corresponde a la Administración definirlo.

En tercer lugar, reitera que no están definiendo los montos de los salarios, porque eso le corresponde a la Administración. Hace un llamado para que muy pronto puedan tener los estudios actuariales, que durante

meses han estado esperando, para eliminar la incertidumbre en la comunidad universitaria; quiere que quede muy claro que ese es un tema que le corresponde a la Administración.

Por otra parte, propone eliminar en el transitorio 7, en el último párrafo, la última oración que indica: “No podrán ser aprobados nuevos reconocimientos regionales que no se ajusten a la normativa emitida sobre esta materia”. Cree que esa última oración sobra porque es evidente; además, da una idea de amenaza, pues la normativa es una y como tal se sabe que no puede haber nada que la sobrepase.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Carlos Araya. Consulta si hay más observaciones, al no haber solicitudes en el uso de la palabra, propone ingresar a una sesión de trabajo para hacer las modificaciones que se han mencionado.

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

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

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ hace lectura de las modificaciones realizadas durante la durante la sesión de trabajo, a saber:

- En el Transitorio 1, se incluye al final del primer párrafo: “... su salario será recalculado bajo el esquema compuesto y será trasladado a la escala correspondiente en el RSA con ese monto, el cual mantendrá hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare”.
- En el Transitorio 2, de la misma manera se hace la misma modificación, para que el final se lea de la siguiente manera: “...con ese monto, el cual mantendrá hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare”.
- En el Transitorio 7, se elimina la última oración que dice: “No podrán ser aprobados nuevos reconocimientos regionales que no se ajusten a la normativa emitida sobre esta materia”.
- La redacción del acuerdo 9, se modifica para que se lea de la siguiente manera:

“9. Solicitar a la Administración que, en un plazo no mayor a seis meses, presente una propuesta que permita reconocer al personal académico que ha tenido una producción académica extraordinaria, cuenta con al menos 165 puntos en Régimen Académico, de los cuales al menos 32 puntos deberán corresponder a producción académica. Este reconocimiento podría permitir un salario por hasta el 114% con respecto al salario de la persona decana, sin que implique un ascenso en Régimen Académico. Para ello, la Rectoría, en conjunto con las vicerrectorías de Docencia, Investigación y Acción Social, elaborará y publicará los términos del concurso (requisitos, periodicidad, beneficios asociados, otros). Los parámetros que deben ser considerados por actividad sustantiva y por área académica se coordinarán entre las citadas vicerrectorías y los consejos de área”.

Consulta si hay alguna otra observación o consulta, al no haber solicitudes en el uso de la palabra, seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. María Laura Arias, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph .D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) recibió para análisis los siguientes casos:
 - a) *Reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-7-2020, del 30 de enero de 2020, en el que se subsumieron los pases CDP-P-17-005, del 9 de mayo de 2017, y el Pase CU-7-2019, del 12 de marzo de 2019). Estas regulaciones datan de 1991, posterior a esta fecha se han presentado algunas modificaciones parciales al articulado.
 - b) *Revisión del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020). Esta norma fue aprobada en la sesión N.º 2434, artículo 11, del 19 de octubre de 1977; posteriormente, fue modificada parcialmente en 1983.
 - c) *Modificación del artículo 5 de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020).
 - d) *Análisis de las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y según el acuerdo de la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988* (Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020).
2. El Consejo Universitario en la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, estableció los siguientes términos en cuanto a la remuneración especial:
 1. *Autorizar al señor Rector pagar una remuneración especial hasta de un 30% a dos de sus colaboradores de tiempo completo para laborar en la administración superior (Rectoría).*
 2. *La remuneración se calculará como un porcentaje del salario base cuando se trate de un administrativo o de su categoría en régimen académico cuando se trate de personal docente.*
 3. *El funcionario nombrado en carácter de colaborador deberá firmar un contrato, por un período de un año, el cual podrá ser renovado por períodos iguales hasta el término del nombramiento del Rector.*
 4. *Los funcionarios que se acojan a esta Remuneración Especial y que provengan del sector docente, no podrán disfrutar de la dedicación extraordinaria docente. En el caso de que el funcionario provenga del Sector Administrativo, se le aplica el límite máximo del 55% de conformidad con el Reglamento de dedicación exclusiva.*
 5. *Solicitar al señor Rector una normativa sobre las funciones que van a desempeñar dichos colaboradores, acorde al estudio que se elabora en la Rectoría sobre estructura administrativa y de apoyo, a más tardar el treinta de octubre de 1988.*
3. En diciembre 2018 se aprobó la *Ley fortalecimiento de las finanzas públicas*, Ley N.º 9635, que modificó las condiciones para el pago de anualidades, la dedicación exclusiva y otros componentes salariales. Posteriormente, la Universidad de Costa Rica inició la homologación, de manera precautoria y hasta el tanto se resuelven las acciones interpuestas, del sistema remunerativo de la Institución según la ley citada. Ante la implementación de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* y las disposiciones contenidas sobre el cálculo y la nominalización del incentivo por anualidad, resultó innecesario continuar la discusión con respecto al establecimiento de un tope para el reconocimiento de las anualidades, dado que el comportamiento de este incentivo en la Universidad varió significativamente.

4. La Sala Constitucional por medio de la sentencia N.º 2019-06935, del 24 de abril de 2019, declaró por mayoría con lugar la acción de inconstitucionalidad que se tramitó con el expediente N.º 16-017965-0007-CO, únicamente en relación con el artículo 11 de la norma citada; en consecuencia, se eliminó el escalafón, pero quedó pendiente la actualización de normativa universitaria.
5. En marzo de 2021, la Rectoría de la Universidad de Costa Rica conformó una comisión técnica para analizar el modelo salarial universitario (Resolución de Rectoría R-66-2021, del 17 de marzo de 2021), esta comisión presentó en noviembre de 2021 el *Diagnóstico del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica* (oficio R-8454-2021, con fecha del 17 de noviembre de 2021).
6. La *Ley Marco de empleo público*, Ley N.º 10.159, fue aprobada el 9 de marzo de 2022 y entró en vigor el 10 de marzo de 2023, fecha en la cual también fue promulgado su reglamento. Esta ley *regula las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas (...) de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público, que sea coherente, equitativo, transparente y moderno* (extracto del artículo 1 de la Ley). Los principios presentes en la *Ley Marco de empleo público* son de acatamiento obligatorio para las universidades públicas, las cuales en el marco del régimen de autonomía e independencia administrativas, de organización y gobierno que ostentan tomarán las medidas necesarias para su cumplimiento.
7. El Consejo Universitario en la sesión N.º 6607, artículo 8, del 23 de junio de 2022, recibió a la Comisión del Régimen de Empleo Superior Universitario (RESU) del Consejo Nacional de Rectores (Conare), la cual presentó la estructura organizacional elaborada a partir de seis procesos institucionales: Área de Gobernanza y Política Estratégica, Área Académica, Área Técnica Estratégica, Área de Vida Estudiantil, Área de Apoyo Académico y Área de Gestión Universitaria.
8. Para el análisis de los casos se estudiaron, en diferentes momentos, los criterios de la Oficina de Contraloría Universitaria (oficios OCU-R-107-2013, del 17 de setiembre de 2013; OCU-R-080-2017, del 13 de junio de 2017; OCU-R-074-2018, del 2 de julio de 2018; OCU-R-005-I-2019, del 24 de enero de 2019; OCU-R-084-2019, del 21 de junio de 2019; OCU-R-009-2020, del 20 de febrero de 2020; OCU-R-111-2020, del 20 de mayo de 2020; OCU-R-130-2020, del 1.º de julio de 2020; OCU-R-141-2020, del 23 de julio de 2020; OCU-R-176-2020, del 24 de setiembre de 2020; OCU-R-183-2020, del 6 de octubre de 2020; OCU-R-195-2021, del 28 de setiembre de 2021; OCU-R-224-A-2021, del 1.º de noviembre de 2021, y OCU-R-027-A-2022, del 24 de enero de 2022), de la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-1210-2019, del 13 de diciembre de 2019, y Dictamen OJ-475-2020, del 1.º de julio de 2020), de la Oficina de Planificación Universitaria (oficios OPLAU-1227-2019, del 20 de diciembre de 2019, y OPLAU-347-2020, del 18 de junio de 2020) y de la Oficina de Recursos Humanos (oficio ORH-3689-2020, del 30 de setiembre de 2020). Además, se tomaron en cuenta los resultados de la *Encuesta de salarios para la Universidad de Costa Rica 2014*, elaborada por la Dra. Violeta Pallavicini, la Mag. Gabriela González y el Lic. Freddy Rojas; así como los informes de la Comisión para el análisis del Sistema de Administración de Salarios (2015 y 2016), y el estudio *Análisis de la desigualdad salarial y una propuesta de racionalización*, presentado por el Dr. Adolfo Rodríguez Herrera.
9. Se recibió en la comisión a diferentes especialistas entre los cuales se encuentran: el Dr. Mauricio Castro Méndez, el Dr. Miguel Román Díaz y la Licda. Cristina Víquez Cerdas, docentes de la Facultad de Derecho; el Lic. Mario Alexis Mena Mena, la MBA Conchita Fonseca Monge, la MBA Giselle Valerio Sandí y la Licda. Adriana Espinoza Paniagua, de la Oficina de Recursos Humanos; el Lic. Rodrigo Arias López y el Dr. Maikol Solís Chacón del Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA); el MBA Johnny Badilla Bolaños, de la Oficina de Contraloría Universitaria, y el Sr. Osvaldo Madriz Ramírez, especialista en Derecho Laboral.

10. El Consejo Universitario es el encargado de definir y regular el esquema salarial del personal académico, tal y como lo hizo en las *Regulaciones al régimen salarial académico*; no obstante, el determinar un monto en específico es competencia de la Administración, la cual con apoyo de los estudios actuariales y de mercado correspondientes debe asegurar la competitividad de los salarios, así como la sostenibilidad del régimen.
11. El 25 de enero de 2023, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes acordó conformar tres equipos de trabajo para abordar los siguientes temas: Valoración de puestos como exclusivos y excluyentes, evaluación del desempeño laboral y el régimen salarial del personal académico.
12. El Consejo Universitario en la sesión N.º 6679, artículo 5, del 7 de marzo de 2023 acordó: *autorizar a la Rectoría para que vía resolución defina, como medida excepcional, un sistema salarial global transitorio para el personal universitario (docente y administrativo) que ingrese a partir del 10 de marzo de 2023. Ese sistema salarial se mantendrá hasta que, el Consejo Universitario apruebe las reformas normativas requeridas.* En atención a este acuerdo, la Rectoría promulgó la Resolución de Rectoría R-81-2023, con fecha del 20 de abril de 2023.
13. En la sesión extraordinaria N.º 6683, artículo 2, del 9 de marzo de 2023, el Consejo Universitario declaró que *los puestos administrativos incluidos en todas las clases ocupacionales, así como los puestos docentes de la Universidad de Costa Rica cumplen funciones exclusivas, excluyentes y esenciales para el cumplimiento de los fines que tiene como institución de cultura superior.*
14. En la sesión N.º 6695, artículo 3, del 4 de mayo de 2023, el Consejo Universitario acordó solicitar a la Administración que presente ante ese órgano:
 1. *Los estudios actuariales correspondientes a la propuesta de estructura salarial docente discutida en la comisión de trabajo que valora la implementación de la Ley Marco de empleo público, con el objetivo de que el Consejo Universitario pueda proceder con las reformas reglamentarias respectivas. Los estudios actuariales deben ser entregados a más tardar el 26 de mayo del presente año.*
 2. *La propuesta salarial administrativa con sus respectivos estudios actuariales, a más tardar el 9 de junio de 2023.*
15. La estructura propuesta busca simplificar el esquema de remuneración de la Universidad y evitar ambigüedades en las normas que puedan inducir a una interpretación errónea. Para el análisis de esta materia se utilizó como insumo la planilla de octubre de 2022, la información correspondiente al puntaje en Régimen Académico (docentes en interinato y en régimen), el comportamiento con respecto al ascenso en Régimen Académico, datos salariales del mercado nacional e internacional del personal universitario y los criterios jurídicos correspondientes.
16. A partir del análisis de la reforma propuesta, se identificó la necesidad de reformar la siguiente normativa:
 - a) *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.*
 - b) *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.*
 - c) *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica.*
 - d) *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica.*
 - e) *Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios.*
 - f) *Reglamento para la recontratación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República.*

- g) *Reglamento de licencia sabática para los profesionales de la Universidad de Costa Rica.*
 - h) *Acuerdo de la sesión N.º 3487, artículo 8, con respecto a la remuneración especial docente.*
 - i) *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.*
 - j) *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio de la Universidad.*
 - k) *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica.*
 - l) *Reglamento que regula el nombramiento adicional al tiempo completo del personal universitario.*
17. La política salarial de la Universidad de Costa Rica debe asegurar la atracción (estudiantes y jóvenes docentes con alto potencial académico), así como la retención del personal académico en la Universidad de Costa Rica. El régimen actual está basado en las categorías académicas definidas en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente, el Perfil de competencias genéricas* para el profesorado de la Universidad de Costa Rica aprobado en la sesión N.º 4932, del 16 de noviembre de 2004 y en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.
18. Se requiere un nuevo régimen salarial sencillo y preciso que acoja los principios de la *Ley Marco de empleo público*, se adapte a las necesidades y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica, permita valorar y reconocer al personal docente que continuamente desarrolla un trabajo de excelencia y aporta en los campos de la docencia, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la construcción del conocimiento y su difusión. Dado lo anterior, el régimen salarial debe regular las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de Dirección utilizando como referencia el mérito académico, por lo que es indispensable que el Régimen Académico esté sustentado por las actividades sustantivas, así como por el servicio a la Institución por medio de la participación en órganos colegiados y en puestos de Dirección, por lo que se hace necesario incorporar ajustes al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
19. El artículo 176 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que en la Universidad de Costa Rica existirán las siguientes clases de profesores: *Instructor, Profesor Adjunto, Profesor Asociado y Catedrático*. Existirán además: *Retirado, Emérito, Interino, Ad-honorem, Invitado y Visitante*.
20. El artículo 42 de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* dispone que el límite a las remuneraciones totales en la función pública no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Aunado a lo anterior, la Ley Marco de empleo público establece que el salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública, el cual fue definido por la Autoridad Presupuestaria (MH-STAP-ACDO-0358-2023, del 21 de mayo de 2023) en ₡5.565.000,00. En ese orden de ideas, cabe considerar que el artículo 37 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que *el rector de la Universidad de Costa Rica es el funcionario académico de más alta jerarquía ejecutiva*.
21. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* señala que *las Facultades constituyen las máximas unidades académicas en cada Área* (artículo 78), *los decanos y las decanas son quienes dirigen y representan a las Facultades* (artículo 88), es decir, son la figura de mayor jerarquía en las máximas unidades académicas, por lo que ejercen como superior jerárquico de las personas funcionarias y autoridad con respecto a los estudiantes (artículo 94). Además, al ser una figura académica insigne, los requisitos de ese cargo son un referente para asumir otros cargos de autoridad universitaria (artículos 92, 103, 104, y 126).

22. Se reconoce que se han tomado acciones para abordar la problemática del interinato y no se estima conveniente una institucionalización de esa condición, por lo que se proponen dos escalas salariales independientes. Cuando la población interina ingrese a formar parte de Régimen Académico; se le trasladará a la categoría correspondiente, tomando en cuenta el puntaje alcanzado y los otros requisitos adicionales dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
23. Para las diferentes categorías y escalas propuestas, se estimó la cantidad de personas que recibirían un salario superior o inferior al que eventualmente podría obtenerse del régimen salarial propuesto (desagregada por género). Estos datos permitieron realizar un análisis sobre las diferentes alternativas de transición, la distribución de la población y las posibilidades de crecimiento del personal académico.
24. Se requiere una escala para el personal interino cuya titulación máxima es bachillerato para las disciplinas en las cuales la titulación de grado máxima es el bachillerato, por lo que las unidades académicas incorporan personal con ese grado académico.
25. El sistema pretende promover y potenciar el desarrollo académico, lo cual implica revisar los criterios de evaluación dispuestos reglamentariamente y asegurar que las diferencias entre las escalas se reflejen en los perfiles de las categorías docentes incluidos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, y de la misma forma para los puestos de las autoridades universitarias, de acuerdo con los factores relevantes del cargo y las responsabilidades asociadas.
26. Se estimó que para el mercado internacional resulta de interés atraer al personal académico que se encuentra en las categorías superiores –mayor mérito académico–; por ello, sus salarios deben ser competitivos en ese mercado, en tanto las otras categorías se comparan con el mercado nacional.
27. La propuesta fue presentada ante la Comisión de Régimen Académico, el Consejo Académico de Áreas, el Sistema de Estudios de Posgrado, el Consejo de Área de Sedes Regionales ampliado, la Junta Directiva del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica y en las facultades de Ciencias Agroalimentarias, Ciencias, Educación, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Odontología, Ingeniería, Microbiología, Letras y Farmacia.
28. El personal académico que asume puestos docente-administrativos se enfoca en la gestión universitaria y no en actividades académicas que le permitirían crecer en Régimen Académico, razón por la cual se debe crear estrategias que compensen esa situación.
29. La reforma planteada implica ajustes presupuestarios, por lo que se requiere determinar el momento a partir del cual el personal académico podrá trasladarse del esquema de salario compuesto al Régimen Salarial Académico y las condiciones para ello, en tanto no será posible realizar un reconocimiento salarial de manera retroactiva.
30. El artículo 8 del *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República* alude a algunos componentes salariales, tales como pasos académicos, anualidad y escalafón, que ya no formarán parte de la estructura salarial.
31. Los artículos 34, 34, 35 y 49 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio* requieren ser actualizados con respecto a los términos de los contratos de dedicación exclusiva de la población exbecaria.
32. Los artículos 4, 15, 17, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, los transitorios 1 y 2 del capítulo VIII y el transitorio del capítulo IX del *Reglamento del*

Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica requieren ser actualizados para ajustarlos a lo dispuesto en la *Ley Marco de empleo público* sobre la imposibilidad de establecer incentivos salariales adicionales al salario; se requiere reformar algunos de los términos de la norma (salario base, escalafón, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria), así como incorporar los mecanismos de traslado de un régimen salarial a otro y generar las disposiciones transitorias requeridas para su implementación.

33. Existe personal con amplia trayectoria, por lo que se requiere la búsqueda de iniciativas para motivar la producción académica de quienes han alcanzado la escala máxima en Régimen Académico.
34. El artículo 42 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* introduce a la figura del secretario de la Rectoría, comúnmente denominado “secretario académico”, puesto que asume una coordinación entre la Rectoría y las otras instancias universitarias en temas académicos; este cargo no forma parte de la escala administrativa, así que se estima conveniente incluirlo en la reforma propuesta.
35. La implementación de un nuevo esquema de remuneración para el personal académico requiere el planteamiento de disposiciones que permitan determinar los mecanismos de movilidad entre el nuevo régimen y el existente (asociado con la actualización de puntaje cuando esto implica un cambio entre las categorías y escalas). En este sentido, el traslado de un régimen a otro no puede implicar un perjuicio de la condición salarial actual de la persona docente universitaria.
36. El nuevo esquema, a la luz de la *Ley Marco de empleo público*, parte de una única remuneración, sin incentivos como anualidad, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria, reconocimientos regionales, entre otros. No obstante, deben tomarse medidas ante lo que implica a nivel personal e institucional el cese de algunos de estos beneficios, lo cual será considerado en las propuestas de reforma correspondientes.
37. Una reforma basada en el reconocimiento del mérito requiere analizar los mecanismos de evaluación del mérito y la operación de la Comisión de Régimen Académico por los efectos directos que tendrá en las condiciones salariales del personal académico. Adicionalmente, debe revalorizarse la acción social dentro del modelo de Régimen Académico, la participación en órganos colegiados, la contribución a las sedes regionales y el asumir puestos de Dirección y de servicio; todos estos aspectos deberán ser estudiados en el *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente*.
38. El Consejo Universitario tiene la responsabilidad de tomar, en el marco de sus competencias, las decisiones necesarias para el cumplimiento de los fines y propósitos de la Universidad de Costa Rica y su sostenibilidad; por ello, en la reunión del jueves 31 de agosto de 2023, el Dr. Pedro Méndez Hernández, secretario académico de la Rectoría, presentó las proyecciones presupuestarias realizadas a partir del esquema propuesto y manifestó que, desde el punto de vista presupuestario, la implementación del Régimen Salarial Académico es viable.

ACUERDA

1. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*:

Reglamento del Régimen Salarial Académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica

Artículo 1. Definición y principios

El régimen salarial académico (RSA) es el sistema que regula la remuneración salarial del personal académico universitario y los puestos de elección de autoridades universitarias. Cubre a todas las personas contratadas por la Universidad de Costa Rica para realizar docencia, investigación, acción social, estudio, meditación, creación artística, y construcción y difusión de conocimiento, así como actividades docente-administrativas.

Este régimen, con base en el reconocimiento del mérito académico como elemento esencial en el desarrollo personal e institucional, favorecerá la equidad, el ingreso y la retención del talento humano de más alto nivel, y promoverá la formación y capacitación del personal académico, para el fortalecimiento del sistema institucional y revalorización del quehacer de la Universidad de Costa Rica.

Artículo 2. Salario del personal académico

El salario del personal académico se determinará utilizando como referencia el salario de la persona que se desempeñe como decana o decano de facultad, considerando que estatutariamente las características y los requisitos que se debe cumplir para asumir este cargo se utilizan como referencia para otros puestos de dirección superior.

Este salario se determinará de acuerdo con las siguientes escalas por categoría:

Docente en interinato

Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3****
Interino Bachiller	-	18	19	20	21
Interino 1	-	20	21	22	23
Interino 2	45	25	26	27	28
Interino 3	75	30	31	32	33

* La columna de mérito académico corresponde al puntaje mínimo requerido para optar por el ingreso a cada una de las escalas. Este puntaje debe corresponder a los criterios dispuestos en el *Reglamento de régimen académico y servicio docente* (grados académicos, publicaciones, años de servicio, idiomas, entre otros), así como los otros requisitos establecidos en la normativa institucional, de conformidad con el estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico.

** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 50 kilómetros y hasta 150 kilómetros.

*** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 150 kilómetros y hasta 250 kilómetros.

**** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 250 kilómetros.

Docente en régimen académico

Categoría	Escala	Mérito académico (puntos)*	Correspondencia con el salario del Decano (%)	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 1**	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 2***	Correspondencia con el salario del Decano (%) con desarraigo 3****
Instructor	Instructor	-	25	26	27	28
Adjunto	Adjunto	36	35	36	37	38

Asociado	Asociado 1	54	50	51	52	53
	Asociado 2	63	53	54	55	56
	Asociado 3	72	56	57	58	59
	Asociado 4	81	59	60	61	62
Catedrático	Catedrático 1	90	79	80	81	82
	Catedrático 2	99	82	83	84	85
	Catedrático 3	111	87	88	89	90
	Catedrático 4	126	94	95	96	97
	Catedrático 5	144	103	104	105	106

- * La columna de mérito académico corresponde al puntaje mínimo requerido para optar por el ingreso a cada una de las escalas. Este puntaje debe corresponder a los criterios dispuestos en el *Reglamento de régimen académico y servicio docente* (grados académicos, publicaciones, años de servicio, idiomas, entre otros), así como los otros requisitos establecidos en la normativa institucional, de conformidad con el estudio que realiza la Comisión de Régimen Académico.
- ** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 50 kilómetros y hasta 150 kilómetros.
- *** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 150 kilómetros y hasta 250 kilómetros.
- **** Cuando la distancia entre el domicilio legal anterior y el domicilio legal actual de la persona por contratar sea mayor de 250 kilómetros.

El salario con desarraigo se otorgará solo cuando no haya sido posible localizar personal docente de la región que posea las competencias académicas y profesionales requeridas para el puesto, demostrado mediante convocatoria pública, por lo que se nombrará a una persona que se traslade a la sede. El cumplimiento de estas condiciones deberá ser verificado cada vez que se renueve el nombramiento.

Cuando a la persona se le reconoce en su salario el desarraigo y adquiere propiedad de tiempo completo en la sede regional a la cual se trasladaba, devengará el salario sin desarraigo.

Artículo 3. Salario de autoridades universitarias

La persona docente que asuma un puesto de autoridad universitaria recibirá el salario que se estipula en el siguiente cuadro, según el tiempo asignado para asumir cada cargo:

Cargo	Correspondencia con el salario del Decano (%)
Directora o director de departamento, directora o director de programa de posgrado y coordinador o coordinadora general de sede y director o directora de recinto	75
Directora o director de unidad académica y unidad académica de investigación	90
Decana o decano de facultad, directora o director de sede y decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado	100
Secretaría académica*	105
Vicerrectora o vicerrector	110
Miembro del Consejo Universitario	112
Directora o director del Consejo Universitario	115
Rectora o rector	120

- * Esta figura corresponde a la dispuesta en el artículo 42 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

La persona docente que al momento de asumir un puesto de autoridad universitaria ostente un salario mayor al correspondiente para ese puesto mantendrá su salario durante el periodo que ejerza el cargo, sin variación alguna por las nuevas funciones asumidas.

Artículo 4. Pago por la participación en actividades de vínculo externo remunerado

La persona docente que participe directamente en actividades financiadas parcial o totalmente con fondos externos a la Universidad de Costa Rica podrá recibir un pago por las funciones adicionales asumidas en esas actividades.

El monto, vigencia y otras condiciones en que se otorga este pago se establecen en el contrato que suscribe la persona docente, de acuerdo con lo estipulado en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*.

Artículo 5. Actualización del salario

El salario del RSA podrá ser actualizado tomando en cuenta las variaciones en el costo de vida y el poder adquisitivo, la situación económica de Costa Rica, la relación del nivel de endeudamiento con respecto al Producto Interno Bruto, el contexto presupuestario o financiero de las instituciones estatales en aras de la sostenibilidad y responsabilidad en la gestión de los recursos financieros y las referencias salariales a nivel nacional e internacional en términos de competitividad remunerativa, relacionadas con las posibilidades de atracción de recurso humano idóneo y contención de fuga de talentos; lo anterior, de acuerdo con la legislación nacional vigente.

TRANSITORIO 1. Ascenso en régimen académico y traslado del salario compuesto al régimen salarial académico (RSA)

La persona docente que se encuentre en salario compuesto y presente alguna variación en su puntaje que implique un ascenso entre las escalas en el RSA será trasladada de régimen salarial, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria y este movimiento no menoscabe su condición salarial actual. Si el salario compuesto que recibe la persona docente es superior al salario en el RSA, su salario será recalculado bajo el esquema compuesto y será trasladado a la escala correspondiente en el RSA con ese monto, el cual mantendrá hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare.

La nueva condición salarial se reconocerá a partir del momento en que se otorga la calificación por parte de la Comisión de Régimen Académico, como excepción a lo dispuesto en el artículo 56 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

TRANSITORIO 2. Personal académico en interinato que opta por actualizar puntaje

La persona docente en condición de interinato que se encuentre en salario compuesto y presente alguna variación en su puntaje que implique un ascenso entre las escalas en el RSA será trasladada de régimen salarial, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria y este movimiento no menoscabe su condición salarial actual. Si el salario compuesto que recibe la persona docente es superior al salario en el RSA, su salario será recalculado bajo el esquema compuesto y será trasladada a la escala correspondiente en el RSA con ese monto, el cual mantendrá hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare.

La nueva condición salarial se reconocerá a partir del momento en que se otorga la calificación por parte de la Comisión de Régimen Académico, con excepción de lo dispuesto en el artículo 56 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

TRANSITORIO 3. Condiciones para las personas que se desempeñen en un puesto de elección de autoridad universitaria

Cuando la persona docente finaliza su periodo como autoridad universitaria, regresará a su salario compuesto si este es superior al establecido en el RSA, según su categoría en Régimen Académico, sin percibir un ajuste salarial hasta que el salario correspondiente bajo el RSA alcance su salario compuesto. Caso contrario, será trasladada a la categoría correspondiente en el RSA, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria. La nueva condición salarial se reconocerá una vez que sea consolidado el traslado de régimen salarial.

TRANSITORIO 4. Anualidad

Es el monto nominal fijo de salario reconocido al personal académico que se encuentra en el régimen salarial compuesto, cuyo salario es inferior al establecido en el RSA, indistintamente del tipo de contrato laboral, como salario

correspondiente por cada año completo de servicio para la Universidad, siempre que la persona obtenga una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente numérico, en el marco de la evaluación del desempeño laboral del periodo correspondiente, de conformidad con el marco legal aplicable.

Cuando la persona trabajadora ingresa por primera vez o retorna a laborar a la Universidad (siempre que haya laborado en el sector público), puede solicitar el reconocimiento del beneficio de anualidad correspondiente a los periodos servidos en otras instituciones del Estado. La persona interesada presentará ante la Oficina de Recursos Humanos los requisitos y documentación para determinar las anualidades y el monto que deben reconocerse, de conformidad con la normativa interna y la legislación aplicable a la Universidad.

TRANSITORIO 5. Sobre la dedicación exclusiva

El personal académico que actualmente pertenece al régimen de dedicación exclusiva mantendrá esa condición hasta la conclusión del respectivo contrato, siempre y cuando se cumplan los compromisos asumidos en el contrato. Estos contratos no podrán ser renovados y podrán ser terminados anticipadamente a solicitud de la persona docente, con el correspondiente rebajo en su salario compuesto.

En tanto los contratos de dedicación exclusiva estén vigentes deberá considerarse que:

1. Cuando el salario compuesto sea superior al salario correspondiente en el RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva hasta que el salario en el RSA alcance al salario compuesto.
2. Cuando el salario compuesto, incluyendo la dedicación exclusiva, sea superior al salario correspondiente en el RSA pero inferior sin este componente, la persona docente podrá solicitar la finalización del contrato de dedicación exclusiva y la readecuación de su salario según el RSA.
3. Cuando el salario compuesto, incluyendo la dedicación exclusiva, sea inferior al salario definido en el RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva hasta que el salario compuesto alcance al salario correspondiente en el RSA.

En el caso de los contratos de dedicación exclusiva suscritos por personas becarias, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato.

TRANSITORIO 6. Sobre la remuneración extraordinaria

El personal académico que actualmente recibe una remuneración extraordinaria mantendrá ese beneficio hasta la conclusión del respectivo contrato o se traslade del régimen de salario compuesto al RSA. Estos contratos no podrán ser renovados.

TRANSITORIO 7. Sobre los reconocimientos regionales

El personal académico que recibe un pago por zonaje o bonificación mantendrá ese beneficio hasta la fecha en la cual fue otorgado, siempre y cuando se cumpla lo dispuesto en la norma específica, o se traslade del régimen de salario compuesto al RSA.

TRANSITORIO 8. Estrategia para el traslado del salario compuesto al RSA

La Administración determinará e informará, en un plazo de tres meses, a la comunidad universitaria la estrategia para propiciar el traslado del régimen de salario compuesto al RSA, de acuerdo con aspectos de conveniencia institucional y viabilidad presupuestaria.

Esta estrategia considerará un abordaje equitativo entre las áreas académicas y las sedes regionales, así como la perspectiva de género. Con base en lo anterior, se priorizará el traslado del personal docente con un salario compuesto inferior al salario correspondiente en el RSA; asimismo, se recomienda tomar acción con respecto al personal que:

1. Posee un puntaje superior a 144 y cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA, comenzando por las personas con mayor puntaje.

2. Devenga un salario compuesto inferior al salario en este régimen, que posee un puntaje superior al de su categoría, pero que aún no cumple alguno de los requisitos dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. En este caso se valorará el traslado del personal docente a la categoría correspondiente en el RSA.
3. Reciba un pago asociado a un beneficio contractual o reconocimiento regional, quien, una vez concluido el contrato respectivo, perciban una disminución en sus condiciones salariales.
4. Ejerce un cargo con funciones docentes-administrativas cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA.
5. Durante 2023 tuvo alguna variación en el puntaje y este cambio implicó un ascenso en algunas de las escalas definidas en el RSA correspondiente (docente en interinato o en Régimen Académico). Esto no implicará un pago retroactivo, sino una actualización del régimen salarial aplicable.

La Administración deberá presentar al Consejo Universitario informes semestrales sobre el proceso de transición de un régimen salarial a otro.

2. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de reforma al artículo 8 del *Reglamento para la contratación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República*:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 8. A las personas jubiladas que laboraron para la Universidad de Costa Rica al ser contratadas, se les aplicará, para efectos salariales, el salario base de la categoría en Régimen Académico que tenían al momento de su jubilación, así como los pasos académicos actualizados a la fecha de su contratación. Para efectos de anualidad y de escalafón, solo se considerará el tiempo servido a partir del nuevo contrato. A las personas jubiladas de las otras instituciones miembros del CONARE se les aplicará, para efectos salariales, la última categoría obtenida al momento de su jubilación, con la equivalente del Régimen académico de la Universidad de Costa Rica, según los convenios con CONARE.	ARTÍCULO 8. A las personas jubiladas que laboraron para la Universidad de Costa Rica al ser contratadas, se les aplicará, para efectos salariales, el salario base de la categoría en Régimen Académico que tenían al momento de su jubilación así como los pasos académicos actualizados a la fecha de su contratación. Para efectos de anualidad y de escalafón, solo se considerará el tiempo servido a partir del nuevo contrato. A las personas jubiladas de las otras instituciones miembros del CONARE se les aplicará, para efectos salariales, la última categoría obtenida al momento de su jubilación, con la equivalente del <i>Régimen académico de la Universidad de Costa Rica</i>, según los convenios con CONARE.

3. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de reforma a los artículos 34, 35 y 49 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio*:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 34. OBLIGACIONES CONTRACTUALES AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS Al concluir el período de la beca, la persona exbecaria deberá cumplir con los siguientes compromisos contractuales:	ARTÍCULO 34. OBLIGACIONES CONTRACTUALES AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS Al concluir el período de la beca, la persona exbecaria deberá cumplir con los siguientes compromisos contractuales:

a. Iniciar el cumplimiento de su compromiso laboral con la Universidad correspondiente a tres años de servicio por cada año de beca. b. Iniciar con el reintegro del 20% de la totalidad de la beca un año después de haberse incorporado a sus labores en la Universidad, excepto aquellas personas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 35. En casos justificados a juicio de la OAICE, podrá ampliarse hasta por un año más el plazo para iniciar el reintegro. La recuperación de fondos podrá efectuarse antes del plazo previsto, por solicitud de la persona exbecaria. La persona exbecaria firmará un contrato con la Rectoría, por medio del cual se le asignará una remuneración temporal, de acuerdo con el grado académico obtenido; esto, con el objetivo de mejorar su ingreso al reincorporarse a la Institución, hasta tanto ascienda en régimen académico o alcance la categoría que se tomó de referencia para dicha remuneración. Este contrato será improrrogable por un período máximo de cinco años si el título obtenido es un doctorado y de tres si es una maestría o especialidad; los períodos anteriores contemplan los dos años de profesor invitado. Para el cálculo de la anualidad se considerará la remuneración temporal. Para los funcionarios administrativos, se aplicará lo relativo a incentivos salariales por méritos académicos según lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.	a. Iniciar el cumplimiento de su compromiso laboral con la Universidad correspondiente a tres años de servicio por cada año de beca. b. Iniciar con el reintegro del 20% de la totalidad de la beca un año después de haberse incorporado a sus labores en la Universidad, excepto aquellas personas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 35. En casos justificados a juicio de la OAICE, podrá ampliarse hasta por un año más el plazo para iniciar el reintegro. La recuperación de fondos podrá efectuarse antes del plazo previsto, por solicitud de la persona exbecaria. La persona exbecaria firmará un contrato con la Rectoría, por medio del cual se le asignará una remuneración temporal, de acuerdo con el grado académico obtenido; esto, con el objetivo de mejorar su ingreso al reincorporarse a la Institución, hasta tanto ascienda en régimen académico o alcance la categoría que se tomó de referencia para dicha remuneración. Este contrato será improrrogable por un período máximo de cinco años si el título obtenido es un doctorado y de tres si es una maestría o especialidad; los períodos anteriores contemplan los dos años de profesor invitado. Para el cálculo de la anualidad se considerará la remuneración temporal. Para los funcionarios administrativos, se aplicará lo relativo a incentivos salariales por méritos académicos según lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.
ARTÍCULO 35. CONDONACIÓN DEL REINTEGRO La persona exbecaria que se comprometa a trabajar bajo el Régimen de Dedicación Exclusiva de la Institución, podrá acogerse al beneficio de condonación de la deuda, mientras se mantenga esta condición.	ARTÍCULO 35. CONDONACIÓN DEL REINTEGRO La persona exbecaria que se comprometa a trabajar bajo el Régimen de Dedicación Exclusivamente de con la Institución; podrá acogerse al beneficio de condonación de la deuda, mientras se mantenga esta condición.
ARTÍCULO 49. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN FUTURA DE SERVICIOS CUANDO MEDIE UNA RESERVA DE PLAZA En el caso de que medie una reserva de plaza de una unidad académica, se estimará el valor del contrato considerando la sumatoria de los salarios que hubiese percibido el oferente con reserva de plaza durante la vigencia del contrato, para lo cual se tomará como referencia el salario base de un profesor interino licenciado al momento de suscribir el contrato; asimismo, en estos casos el contrato se llamará: “Contrato de prestación futura de servicios con reserva de plaza”. En caso de incumplimiento, la persona que suscribió el contrato le pagará a la Universidad la totalidad del valor del contrato, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.	ARTÍCULO 49. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN FUTURA DE SERVICIOS CUANDO MEDIE UNA RESERVA DE PLAZA En el caso de que medie una reserva de plaza de una unidad académica, se estimará el valor del contrato considerando la sumatoria de los salarios que hubiese percibido el oferente con reserva de plaza durante la vigencia del contrato, para lo cual se tomará como referencia el salario base de un profesor interino 1 licenciado al momento de suscribir el contrato; asimismo, en estos casos el contrato se llamará: “Contrato de prestación futura de servicios con reserva de plaza”. En caso de incumplimiento, la persona que suscribió el contrato le pagará a la Universidad la totalidad del valor del contrato, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.

4. Realizar un pase a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) para que reforme integralmente las *Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios*, tomando en consideración las disposiciones de la *Ley Marco de empleo público*.
5. Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) la revisión general del *Reglamento de vacaciones* para determinar si requieren realizar reformas normativas como resultado de la *Ley Marco de empleo público*.
6. Elaborar un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) para que revise y actualice las disposiciones de los títulos II y III del *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica de acuerdo con lo establecido en la Ley marco de empleo público*.
7. Solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) que:
 - 7.1. Construya los perfiles asociados con los cargos de autoridades universitarias, de manera tal que se determinen los factores relevantes del cargo y las responsabilidades asociadas.
 - 7.2. Se estudie, en el marco de la reformas al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* que son objeto de análisis en la Comisión, lo siguiente:
 - a) La posibilidad de otorgar puntaje a quienes asumen cargos de Dirección académico-docente, debido al conocimiento y la experiencia que adquieren sobre las normas y procesos universitarios.
 - b) Los requisitos dispuestos por categorías y escalas, tomando en consideración la necesidad de generar incentivos para el personal de las sedes regionales, la participación en diversos órganos (comisiones de acción social, investigación, docencia, entre otros espacios).
8. Solicitar a la Administración una propuesta de reforma integral al *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* de acuerdo con lo dispuesto en la *Ley Marco de empleo público*.
9. Solicitar a la Administración que, en un plazo no mayor a seis meses, presente una propuesta que permita reconocer al personal académico que ha tenido una producción académica extraordinaria, cuenta con al menos 165 puntos en Régimen Académico, de los cuales al menos 32 puntos deberán corresponder a producción académica. Este reconocimiento podría permitir un salario por hasta el 114% con respecto al salario de la persona decana, sin que implique un ascenso en Régimen Académico. Para ello, la Rectoría, en conjunto con las vicerrectorías de Docencia, Investigación y Acción Social, elaborará y publicará los términos del concurso (requisitos, periodicidad, beneficios asociados, otros). Los parámetros que deben ser considerados por actividad sustantiva y por área académica se coordinarán entre las citadas vicerrectorías y los consejos de área.

ACUERDO FIRME.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE expresa su sincero agradecimiento:

Primero a la comunidad universitaria porque han sido muchas personas a quienes se les ha consultado y siempre les han ayudado.

A la Rectoría y las distintas oficinas administrativas, al Dr. Pedro Méndez Hernández, a la Licda. Adriana Espinoza Paniagua, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, a la MBA Marlen Salas Guerrero, jefa de la Oficina de Administración Financiera, a la Oficina de Planificación Universitaria (Oplau) y a la Oficina Jurídica (OJ) quienes siempre han estado dispuestos en todo momento.

A los asesores del Consejo Universitario; el trabajo de la Mag Rosibel Ruiz y el aporte han sido increíbles lo cual agradece muchísimo.

A los miembros de la Subcomisión, Dr. Carlos Araya, la M.Sc. Ana Carmela Velázquez, los ratos que se han sacado han sido constantes, terminaban la sesión del plenario y pasaban a una sesión de trabajo para atender esta propuesta y después el Dr. Carlos Araya ingresaba a sesión de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP), es decir, eran jornadas continuas de trabajo.

A los miembros de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) cuando se trae el caso como tal.

Reitera su agradecimiento a todos y todas, porque en realidad ha sido un trabajo en conjunto.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Germán Vidaurre.

Coincide con que, este trabajo ha requerido un gran esfuerzo de parte de muchas personas y hacia atrás de muchas conformaciones del Órgano Colegiado que han trabajado el tema de reforma salarial para poder enfrentar las desigualdades salariales que existen en la comunidad universitaria.

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

M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo
Directora
Consejo Universitario

Transcripción: Jhendry Katherine Chaves Campos, Unidad de Actas

Diagramación: Shirley Campos Mesén, Unidad de Actas

Coordinación: Carmen Segura Rodríguez, Unidad de Actas

Revisión filológica: Nicole Cisneros Vargas, Asesoría Filológica

NOTAS:

1. 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.
2. El acta oficial actualizada está disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>

