

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
**ACTA DE LA SESIÓN N.º 6768 ORDINARIA**

CELEBRADA EL JUEVES 14 DE DICIEMBRE DE 2023  
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 6788 DEL JUEVES 21 DE MARZO DE 2024



**TABLA DE CONTENIDO**  
**ARTÍCULO**

**PÁGINA**

1. ORDEN DEL DÍA. Modificación .....	4
2. INFORME FINAL DE GESTIÓN. Srta. Valeria Bolaños Alfaro, representante estudiantil, periodo 2023.....	5
3. DICTAMEN CCCP-8-2023. Reforma a las <i>Regulación del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica y otras reformas conexas</i> . Se suspende.....	22
4. MOCIÓN. Del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector, para suspender la discusión del Dictamen CCCP-8-2023 .....	60
5. DICTAMEN CCCP-8-2023. Reforma a las <i>Regulación del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica y otras reformas conexas</i> , y aprobación del <i>Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica</i> .....	61
6. SESIÓN. Ampliación de tiempo.....	76
7. JURAMENTACIÓN. Srta. Noelia María Solís Maroto, titular II; Srta. Anaité Chaves Ramírez, suplente I y Sr. Ronald David Camacho Astúa, suplente II, representantes estudiantiles ante el Consejo Universitario.....	77

Acta de la **sesión N.º 6768**, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario el día jueves catorce de diciembre de dos mil veintitrés, en la sala de sesiones.

Participan los siguientes miembros: M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, directora, Área de Ciencias Agroalimentarias; Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector; Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, director, 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. Natasha García Silva y 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 cuatro minutos, con la participación de los siguientes miembros: Dr. Gustavo Gutiérrez, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

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

1. Informes de miembros.
2. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
3. Comisión de Estatuto Orgánico: *Analizar lo dispuesto en el artículo 155 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica y lo establecido en los Lineamientos para la emisión de normativa institucional, específicamente en lo correspondiente a la aprobación de los reglamentos de las oficinas administrativas (Pase CU-40-2023, del 11 de mayo de 2023). (Dictamen CEO-9-2023).*
4. **Comisión de Asuntos Jurídicos:** *recurso de apelación subsidiaria interpuesto por el Dr. Carlos Palma Rodríguez. (Dictamen CAJ-22-2023).*
5. **Comisión de Asuntos Jurídicos:** *recurso extraordinario de revisión del Sr. Mauricio Antonio Gómez Francheschi. (Dictamen CAJ-23-2023).*
6. **Propuesta de Dirección:** *Proyecto de Reforma del artículo 106 de la Ley sobre derechos de autor y derechos conexos, N.º 6683, Expediente N.º 23.751. (Propuesta Proyecto de Ley CU-109-2023).*
7. **Propuesta de Dirección:** *Proyecto de Fortalecimiento de competencias del Consejo Nacional de Seguridad Vial (Cosevi) y el Instituto Costarricense de Ferrocarriles (Incofer) para el mantenimiento de los sistemas de seguridad vial en cruces ferroviarios. Reforma al artículo 39 de la Ley Orgánica del Instituto Costarricense de Ferrocarriles (Incofer), Ley N.º 7001 del 19 de septiembre de 1985 y sus reformas, y adición de un inciso l) al artículo 6 de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, Ley N.º 9635 del 3 de diciembre de 2018 y sus reformas. Expediente N.º 23.685 (Propuesta Proyecto de Ley CU-110-2023).*
8. **Propuesta de Dirección:** *proyecto de Ley para el cumplimiento, control y penalización de las quemas en terrenos de aptitud agrícola y pecuaria mediante la reforma de varios artículos de leyes distintas: artículo 5 de la Ley N.º 7664, Ley de protección fitosanitaria; artículo 24 y adición de artículos de leyes distintas: artículo 5 de la Ley N.º 7664, Ley de protección fitosanitaria; artículo 24 y adición del artículo 24 bis a la Ley N.º 7779, Ley de uso manejo y conservación de suelos; artículo 27 de la Ley N.º 7554, Ley Orgánica del Ambiente, y el artículo 229 y la adición del artículo 253 ter a la Ley N.º 4573, Código Penal, Expediente legislativo N.º 23.485 (Propuesta Proyecto de Ley CU-111-2023).*
9. **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). Traslado 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-8-2023).*

10. Presentación del Informe de gestión de la Dirección 2023 (Informe de fin de gestión CU-1-2023, CU-2275-2023).
11. Informe final de gestión de la Srta. Valeria Bolaños Alfaro, como representante estudiantil, por el periodo 2023. (CU-2291-2023).
12. Resolución final del procedimiento disciplinario administrativo de autoridad universitaria superior (Resolución CU-11-2023).
13. **Comisiones Especiales:** *recomendar la temática principal del VIII Congreso Universitario a partir de insumos de la comunidad universitaria. (Pase-57-2022). (Dictamen CE-9-2023).*
14. **Propuesta de Dirección:** *convocatoria a la organización del VIII Congreso Universitario. (Propuesta de Dirección CU-28-2023).*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que no está señalado en la agenda, pero, a las 12:15 p. m., recibirán a los miembros del Consejo Universitario por el sector estudiantil para el próximo año, con el fin de realizar la juramentación.

Seguidamente, comunica que no poseen informes de miembros del Consejo Universitario ni de personas coordinadoras de comisión.

## ARTÍCULO 1

**La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a consideración una modificación en el orden del día para pasar al informe final de gestión de la Srta. Valeria Bolaños Alfaro, como representante estudiantil, por el periodo 2023; al Dictamen CCCP-8-2023 en torno a los siguientes temas: presentar una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*; 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; revisión del *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* y presentación de propuesta para eventual modificación; modificación al artículo 5, inciso a), de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, y 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; a la Resolución CU-11-2023 referente a la denuncia interpuesta en contra de autoridad universitaria superior, al Dictamen CE-9-2023 referente a recomendar la temática principal del VIII Congreso Universitario a partir de insumos de la comunidad universitaria y a la Propuesta de Dirección CU-28-2023 en torno a la convocatoria a la organización del VIII Congreso Universitario.**

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ solicita una modificación en el orden del día para adelantar algunos temas que quisiera concluir el día de hoy, pues urge que queden resueltos antes del receso institucional: en concreto, serían los puntos 9, 11, 12, 13 y 14, relacionados con la reforma al sistema salarial, el informe de gestión de la señorita Bolaños, la resolución final del procedimiento administrativo, el reporte de Comisión Especial, respecto a la temática del VIII Congreso Universitario, y la propuesta de Dirección sobre la convocatoria a la organización del VIII Congreso Universitario.

Detalla que esos puntos se adelantarían de la siguiente manera: recibirían el informe final de gestión de la señorita Bolaños como punto 3; posteriormente, verán como punto 4 el de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes; como punto 5, la Resolución de final del procedimiento disciplinario administrativo; luego, como punto 6, las Comisiones Especiales y, finalmente, como punto 7, la Propuesta de Dirección.

Añade que lo harán en ese orden, porque quisiera que, durante la presentación de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, esté presente el Dr. Pedro Méndez Hernández y los acompañe en la discusión de este tema, como representante de la Rectoría, acompañando al Dr. Gutiérrez. Anuncia que deben esperarlo, porque necesita un tiempo para desplazarse; entonces, por eso solicita que primero vean el informe de gestión de la señorita Bolaños.

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

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

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para pasar al informe final de gestión de la Srta. Valeria Bolaños Alfaro, como representante estudiantil, por el periodo 2023; al Dictamen CCCP-8-2023 en torno a los siguientes temas: presentar una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*; 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; revisión del *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* y presentación de propuesta para eventual modificación; modificación al artículo 5, inciso a), de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, y 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; a la Resolución CU-11-2023 referente a la denuncia interpuesta en contra de autoridad universitaria superior, al Dictamen CE-9-2023 referente a recomendar la temática principal del VIII Congreso Universitario a partir de insumos de la comunidad universitaria y a la Propuesta de Dirección CU-28-2023 en torno a la convocatoria a la organización del VIII Congreso Universitario.**

## ARTÍCULO 2

**La Srta. Valeria Bolaños Alfaro presenta el informe final de gestión, como representante estudiantil, por el periodo 2023.**

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS detallará los elementos principales en los que trabajó a lo largo de este año, en conjunto con su equipo y con la señorita Daerys Rojas Molina, quien funge como suplente.

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

### “Introducción

La Universidad de Costa Rica, como bastión fundamental de nuestro Estado social de derecho, debe mantenerse en un proceso constante de introspección que le permita mantener sus actividades sustantivas acordes con la realidad y necesidades del pueblo al que pertenece. Tiene la responsabilidad innata de prever los desafíos de los años futuros para preparar de la mejor manera a las generaciones de profesionales que los asumirán, y debe ser un megáfono a disposición de la voz de las comunidades y grupos vulnerables de nuestro país. El ejercicio de fiscalización y la evolución del accionar universitario es el reto que asumen todos los miembros de la comunidad universitaria que deciden aceptar cargos de autoridad y liderazgo en la institución, incluyendo todas las representaciones estudiantiles que contempla nuestro *Estatuto Orgánico*.

El artículo 24, inciso c), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece entre los miembros que conforman el Consejo Universitario:

*Dos miembros del sector estudiantil, quienes serán electos por los estudiantes, de acuerdo con el reglamento que para tal efecto promulga la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica, el cual deberá estar inscrito en el Registro de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.*

La presencia estudiantil cumple un papel fundamental para el desarrollo eficaz de este órgano colegiado al ejercer un rol propositivo y fiscalizador no solo de las políticas y acciones vinculadas al bienestar estudiantil, sino de toda la Universidad. Hoy más que nunca, en un contexto marcado por la apatía a la política, es necesario que las voces jóvenes ocupen con responsabilidad y sin miedo los micrófonos en todos los espacios.

Hace poco más de un año, prometimos a la comunidad estudiantil dedicar nuestro trabajo a construir una Universidad de Costa Rica más justa, inclusiva y accesible; de esta forma, ofrecimos al estudiantado nuestro compromiso y disposición para representar sus intereses en el órgano del Consejo Universitario. Un año después de realizar esa

promesa nos alegra poder decir que fue un año de provecho en el avance de solicitudes históricas realizadas por la población estudiantil y repleto de accionar político congruente con los principios de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

En la sesión N.º 6513, celebrada el jueves 19 de agosto del 2021, se aprobó una reforma al artículo 5, inciso i, del *Reglamento del Consejo Universitario* en la que se establece la siguiente obligación para las representaciones estudiantiles:

- i) *Rendir un informe bienal de su labor en el Consejo Universitario, el cual será divulgado a la comunidad universitaria. En el caso de las representaciones estudiantiles, el informe deberá rendirse al final de su gestión.*

En congruente con la cultura de rendición de cuentas que caracteriza a la Universidad de Costa Rica, el presente documento tiene como objetivo informar a la comunidad universitaria la labor desarrollada por las representaciones estudiantiles ante el Consejo Universitario Valeria Bolaños Alfaro en su calidad de titular y Daerys Rojas Molina como suplencia. Este informe es un resumen de la gestión realizada, el cual podrá servir de insumo a la comunidad universitaria, y particularmente al sector estudiantil, para evaluar el quehacer de esta representación ante este órgano colegiado.

### Participación en actividades universitarias y giras

Entre las actividades a las que asistió la representante Valeria Bolaños Alfaro del 01/01/2023 al 10/12/2023 se destacan:

	Actividad	Fecha
1	Designación de Catedrático Humboldt 2023: Presentación del Dr. Andrés Mauricio Gatica Arias.	31/01/2023
2	Inauguración del Centro de Investigación en Cirugía y Cáncer (CICICA).	03/02/2023
3	Entrega del título de Doctora <i>Honoris Causa</i> a la Ing. Sandra Cauffman.	08/03/2023
4	Acto de graduación ordinario	19/04/2023
5	180 Aniversario del periplo histórico-jurídico de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica (1843-2023)	03/05/2023
6	Inauguración de la “Semana de Cine Chino”	15/05/2023
7	Acto de inicio de las obras de construcción del “Pabellón de aulas, administración y otros servicios”	21/06/2023
8	Acto solemne de juramentación de la M.Sc. María Estrada Sánchez, rectora del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR).	29/06/2023
9	Acto de Graduación extraordinario	08/08/2023
10	Conversatorio con Rubén Blades	11/09/2023
11	Acto de graduación ordinario	12/10/2023
12	70 Aniversario de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica	23/10/2023
13	Informe mensual de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo (Jafap)	27/11/2023
14	Traspaso de la presidencia del Consejo Nacional de Rectores (CONARE)	05/12/2023

Además, como parte del compromiso del Consejo Universitario con la regionalización y la atención de las necesidades particulares de cada campus académico de la Universidad, se realizaron giras a todas las Sedes y Recintos. En dichas giras se sostuvo una dinámica de grupos divididos por temáticas guiada por la Dirección del Consejo Universitario, en los grupos se abordaron los temas de asuntos estudiantiles, asuntos académicos, asuntos administrativos, investigación y acción social y asuntos de dirección, para finalmente tener un espacio en conjunto en el que se expusieron de manera sintetizada las problemáticas, necesidades, fortalezas y otros elementos relevantes de cada Sede y Recinto. En estas dinámicas esta representación estudiantil formó parte, en la mayoría de las ocasiones, del grupo que abordó los asuntos de dirección, exceptuando los casos de la Sede del Caribe y la Sede del Pacífico, en donde participó en el equipo de asuntos estudiantiles.

En algunos de estos casos también se mantuvieron reuniones con los miembros de las Asambleas de Sede, como parte del trabajo de la comisión especial encargada de abordar los alcances de la reforma estatutaria de las Sedes y Recintos, en donde se expusieron los alcances de la reforma, se recibieron observaciones y se aclararon dudas sobre el objetivo de la modificación estatutaria.

De parte de esta representación estudiantil asistió a las siguientes giras a Sedes y Recintos Regionales:

	<b>Sede y Recinto</b>	<b>Fecha</b>
1	Recinto de Guápiles	23/06/2023
2	Sede del Sur	28/07/2023
3	Sede de Guanacaste y Recinto de Santa Cruz	11/08/2023
4	Aula desconcentrada de Siquirres	07//09/2023
5	Sede del Caribe	08/09/2023
6	Sede del Pacífico	20/10/2023
7	Sede de Occidente y Recinto de Grecia	03/11/2023
8	Sede del Atlántico	10/11/2023

Adicionalmente, asistí a las giras organizadas por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica al Recinto de Guápiles, Aula desconcentrada de Siquirres, Sede del Caribe, Sede del Pacífico y Recinto de Grecia.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS sabe que los miembros del Órgano Colegiado conocen perfectamente la dinámica que se desarrolló en estas giras, pero estima importante explicarlo, para que, quienes deseen conocer el informe, sepan con más detalle el tipo de actividades que se efectuaron.

Menciona que sostuvieron dinámicas de grupo dirigidas por la Dirección del Consejo Universitario. En casi todas las giras, participó en el grupo de asuntos vinculados a la Dirección, exceptuando dos grupos, en los cuales participó en asuntos estudiantiles. Se discutieron las diferentes problemáticas que afectaban a las Sedes y los Recintos, las oportunidades de mejora y las fortalezas que poseían.

Seguidamente, continúa con la lectura.

### Propuestas de miembro

Según el *Reglamento del Consejo Universitario*, serán atribuciones de las personas miembros del Consejo Universitario:

- a) *Presentar todas aquellas propuestas que juzguen convenientes y someterlas a consideración del Órgano Colegiado, previa coordinación con la Dirección del Consejo Universitario*

Durante este periodo de gestión, presenté o suscribí un total de 16 Propuestas de Miembros, entre las que se incluyen modificaciones a reglamentos universitarios y pronunciamientos sobre temas de relevancia nacional o internacional. A continuación, se especifican las Propuestas de Miembros suscritas con su fecha de presentación, así como la sesión en la que estas fueron de conocimiento del plenario del Consejo Universitario:

	<b>Propuesta/Fecha</b>	<b>Asunto</b>	<b>Sesión</b>	<b>Estado</b>
1	Propuesta de Miembros CU-21-2022 del 03/11/2022	Propuesta de transversalizar la estrategia de habilidades para la vida en la formación académica de las personas estudiantes de la Universidad de Costa Rica.	6 6 8 8 - 1 1 , 11/04/2023	Aprobado.
2	Propuesta de Miembros CU-4-2023	Pronunciamiento sobre la conmemoración de los 30 años (26 de enero de 1993) de la conexión a la red Internet en Costa Rica gracias a la Universidad de Costa Rica.	6 6 6 8 - 0 6 , 26/01/2023	Aprobado.

3	Propuesta de Miembros CU-8-2023 (Firman varios miembros).	Pronunciamento sobre la conmemoración del 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer.	6 6 7 9 - 0 6 , 07/03/2023	Aprobado.
4	Propuesta de Miembros CU-10-2023 del 15/03/2023	Propuesta para la implementación de la Lengua de Señas Costarricense (Lesco) en las transmisiones de las sesiones del Consejo Universitario.	6 6 8 7 - 1 1 , 23/03/2023	Aprobado.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS detalla que esta propuesta está vinculada a la accesibilidad de las sesiones en el Consejo Universitario. Por medio de esta se le solicitó a la Dirección del Órgano Colegiado que se generara algún tipo de mecanismo o sistema que fuera adecuado para las necesidades del Consejo Universitario y que permitiese que las transmisiones de las sesiones en YouTube fueran accesibles para personas con discapacidad. Seguidamente, continúa con la lectura.

5	Propuesta de Miembros CU-13-2023	Propuesta de pronunciamiento: Tolerancia cero hacia cualquier tipo de violencia contra las mujeres.	6 6 9 3 - 0 5 , 27/04/2023	Aprobado.
6	Propuesta de Miembros CU-14-2023	Pronunciamento sobre la necesidad de mayor atención y urgencia de medidas en materia de niñez y adolescencia.	6 6 9 4 - 0 4 , 02/05/2023	Aprobado.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS señala que este fue un pronunciamiento emitido por el Órgano Colegiado, en un contexto en el que se estaban visibilizando muchísimas situaciones de violencia hacia la niñez y adolescencia en el país y era pertinente que la UCR mostrara una posición clara y señalase a las autoridades nacionales las necesidades que debían atender, según se estaba evidenciando. Continúa con la lectura.

7	Propuesta de Miembros CU-15-2023	Pronunciamento de la Universidad de Costa Rica en contra de los nuevos estudios en el país sobre la pesca de arrastre y la inclusión de especies vulnerables que pueden ser susceptibles a la explotación comercial.	6 6 9 9 - 0 9 , 18/05/2023	Aprobado.
8	Propuesta de Miembros CU-16-2023	Pronunciamento de la Universidad de Costa Rica en contra del recorte al presupuesto del Ministerio de Cultura y Juventud.	6 7 0 0 - 0 1 , 19/05/2023	Aprobado.
9	Propuesta de Miembros CU-17-2023 del 22/05/2023	Establecimiento de un plazo de prescripción para iniciar los procedimientos disciplinarios por faltas estudiantiles.	6 7 0 3 - 0 8 , 30/05/2023	En análisis de comisión.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS informa que esta propuesta se está analizando en la Comisión de Asuntos Estudiantiles, según acuerdo del Órgano Colegiado, en cuanto a los plazos de prescripción de las faltas estudiantiles. Básicamente, se le solicita a la Comisión analizar la pertinencia de establecer un plazo para la prescripción de las faltas que cometan personas estudiantes en la Universidad; este no existía y se trataba de aplicar el mismo que se utilizaba con personas docentes de la Universidad. Este asunto ya se ha discutido en Comisión y espera que el próximo año —ojalá pronto— el dictamen sea conocido por el Consejo Universitario. Continúa con la lectura.

10	Propuesta de Miembros CU-18-2023	Pronunciamento sobre los recortes presupuestarios que ha experimentado el Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales de la Universidad de Costa Rica desde el año 2019.	6706-09, 08/06/2023	Aprobado.
11	Propuesta de Miembros CU-22-2023	Propuesta de reforma de los artículos 67, inciso a), y 68, del <i>Reglamento de la Investigación en la Universidad de Costa Rica</i> .	6717-09, 26/07/2023	En consulta.
12	Propuesta de Miembros CU-25-2023 del 02/08/2023	Solicitud implementar el principio de oficiosidad sobre la declaración y el uso del promedio ponderado modificado en los cursos no ponderables.	6723-05, 15/08/2023	En análisis de comisión.
13	Propuesta de Miembros CU-29-2023 del 02/11/2023	Pronunciamento sobre la situación sociopolítica entre Israel y Palestina.	6752-12, 02/11/2023	Aprobado.
14	Propuesta de Miembros CU-30-2023 del 02/11/2023	Propuesta de modificación del <i>Reglamento de Régimen académico estudiantil</i> para la definición de llegadas tardías en los cursos autorizados con asistencia obligatoria en la Universidad de Costa Rica.	Se incluyó en la convocatoria de la Sesión 6758 del 21/11/2023	En análisis en comisión.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS señala que esta propuesta es respecto al establecimiento del tiempo que puede transcurrir antes de que una persona estudiante sea considerada como ausente, en los cursos autorizados con asistencia obligatoria.

Detalla que esta propuesta tiene el objetivo de evitar que exista tantísima discrecionalidad con respecto a cuando un estudiante es considerado ausente; la propuesta nace del hecho de que estudiantes de carreras que tienen muchísimos cursos de asistencia obligatoria comentaban que, a veces, por un par de minutos que llegan tarde se les marca como ausentes, cuando en realidad estuvieron durante toda la clase. En este sentido, creía importante que esto se estableciera y por eso se envió a la Comisión de Asuntos Estudiantiles. Continúa con la lectura.

15	Propuesta de Miembros CU-31-2023	Propuesta de reforma al Reglamento de horas estudiante, horas asistente y horas Asistente de posgrado.		En análisis de comisión.
16	Propuesta de Miembros CU-32-2023	Propuesta de modificación al artículo 19 del Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil (RABPE) para incluir el nuevo inciso e).		En corriente para conocerse en plenario.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS señala que esta propuesta establece la necesidad de aumentar las posibilidades de excepcionalidad del requisito de creditaje, para la población estudiantil que realiza labores de cuidado. Esta propuesta no se ha conocido en el Órgano Colegiado, pero tuvo la oportunidad y el privilegio de elaborarla en conjunto con el Dr. Caravaca y la M.Sc. Velásquez, de manera que espera que el próximo año la aprueben y analicen en la Comisión de Asuntos Estudiantiles.

Informa que se trata de una reforma al *Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil (RABPE)*, que busca que, dentro de las excepciones que ya existen, se incluya que estudiantes que no logren matricular el creditaje que solicita el RABPE no pierdan su beca. Esto también puede considerar a las personas estudiantes que realizan labores de cuidado, pues cada día serán más y la Universidad debe atender esa necesidad de la comunidad estudiantil. Continúa con la lectura.

### Participación en comisiones

De conformidad con lo establecido en el *Reglamento del Consejo Universitario* y por el acuerdo ratificado en la sesión 6663-06, el 10 de enero de 2023, a lo largo de este año participé en las sesiones de la Comisión de Asuntos Estudiantiles y la Comisión de Estatuto Orgánico, además de la Comisión Especial encargada de abordar los alcances de la reforma estatutaria de las Sedes y Recintos, creada en la sesión 6705-03, del 06 de junio de 2023.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS detalla que, en esta Comisión, se reunieron con las diferentes asambleas de sedes, como se solicitó, y con uno de los grupos más interesados en la reforma, particularmente la Sede Regional de Occidente. En estas reuniones, informaron sobre la reforma, se expusieron los elementos vinculados a las modificaciones, se aclararon dudas y se recibieron observaciones, lo cual fue fundamental. Continúa con la lectura.

Adicionalmente participé en sesiones de convocatoria ampliada de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios y la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional.

A continuación se detallan los casos concluidos de la Comisión de Asuntos Estudiantiles y la Comisión de Estatuto Orgánico desde el 01 de enero de 2023 al 07 de diciembre de 2023 y los casos que se conocieron en comisión pero se mantienen aún en proceso de trámite.

#### Comisión de Asuntos Estudiantiles

Casos cerrados			
	Asunto	Acuerdo	Cerrado el
1	Analizar el encargo N.º 1, artículo 3, de la sesión N.º 6574 del Consejo Universitario, sobre la aprobación de la reforma parcial del artículo 3 del <i>Reglamento de régimen académico estudiantil</i> , a la luz de lo expuesto en el oficio PPEM-346-2022, del Programa de Posgrado en Especialidades Médicas, y presentar una resolución del asunto.	6686-08 del 21/03/2023	09/06/2023

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS recuerda que esta propuesta también fue presentada en su momento por una representación estudiantil, vinculada a que no sean innecesariamente quince créditos en cada semestre, sino que puedan ser un total de treinta créditos; es decir, con que la persona matricule treinta créditos durante el año está bien; de esta manera, no tienen que ser quince en el I ciclo y quince en II ciclo necesariamente. Continúa con la lectura.

2	Inclusión de una nueva categoría en los beneficios de cancelación de aranceles de matrícula como nacional a las víctimas de trata de personas.	6721-04 del 08/08/2023	11/08/2023
3	Analizar la pertinencia de modificar el artículo 14 bis del Reglamento del Régimen académico estudiantil.	6749-04 del 24/10/2023	26/10/2023
4	Modificación del artículo 14 del <i>Reglamento del proceso de admisión mediante Prueba de Aptitud Académica</i> .	6754-08 del 09/11/2023	10/11/2023
5	Modificación de los artículos 17, 18 y 31 del <i>Reglamento de Adjudicación de Becas a la población estudiantil</i> .	6757-10 del 16/11/2023	17/11/2023

Casos pendientes			
	Asunto	Estado	Ingreso
1	Analizar la pertinencia de modificar el artículo 31 <i>Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil</i> , respecto a la carga académica consolidada requerida.	En espera de ser retomado en comisión pendiente de recibir respuestas a consultas realizadas	02/03/2021
2	Modificación del artículo 10 del <i>Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil</i> para incluir un nuevo beneficio complementario, relativo a un monto para el pago de internet ante la existencia de las clases virtuales.	En espera de ser retomado en comisión  Sesión 6678-06, 02/03/2023 (se presenta el Dictamen CAE-1-2023, y se acuerda devolverlo a la CAE para que incorpore un análisis integral del artículo 10 del <i>Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil</i> ). Comunicado R-61-2023 del 3 de marzo de 2023: Comunica a la ViVE los acuerdos tomados en el Consejo Universitario, sesión n.º 6678, artículo 6, celebrada el 2 de marzo de 2023. Lo anterior con el propósito de realizar las acciones correspondientes para atender el punto 3.	27/07/2021
3	Propuesta de reforma integral del <i>Reglamento del Proceso de Admisión Mediante Prueba de Aptitud Académica</i> .	Análisis y discusión en comisión	07/12/2021
4	Evaluación de la pertinencia y conveniencia del impacto organizacional de la modificación al artículo 26 del <i>Reglamento régimen académico estudiantil</i> .	Dictamen en elaboración para aprobación y conclusión del caso	02/05/2022
5	Reforma al artículo 30 del <i>Reglamento de Adjudicación de Becas a la Población Estudiantil</i> .	Dictamen por elaborar (finalizada discusión)	20/05/2022
6	Realizar un análisis detallado y valorar una reforma a los artículos 2 y 7 del <i>Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil</i> .	Consulta a instancia universitaria	14/07/2022
7	Modificación de los artículos 8 incisos c) y e), 9 y 10 del <i>Reglamento de régimen académico estudiantil</i> .	Consulta a la comunidad universitaria  Aprobado en la sesión ordinaria 6752 del 2/11/2023.	21/09/2022
8	Valorar una modificación al artículo 11 del Reglamento de los actos de graduación para que se establezca como posibilidad la opción de prestar juramento por escrito y recibir el diploma de forma alternativa.	Análisis y discusión en comisión	14/10/2022
9	Modificación del artículo 22, inciso a) del <i>Reglamento de régimen académico estudiantil</i> (RRAE), referente al plazo de 10 días hábiles para la entrega de evaluaciones.	Análisis y discusión en comisión	28/10/2022

10	Reforma integral al <i>Reglamento del beneficio de residencias para la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica</i> .	Pendiente de ser visto en plenario	01/12/2022
11	Analizar y dictaminar sobre la propuesta de <i>Reglamento de matrícula de la Universidad de Costa Rica</i> .	En espera de ser retomado en comisión Para analizar propuesta de la srta. Valeria Bolaños.	15/12/2022
12	Analizar la pertinencia de modificar los artículos 1, 2 y 6 del <i>Reglamento general de la Semana Universitaria</i> .	Pendiente de ser visto en plenario	15/12/2022
13	Analizar la posibilidad de establecer en el <i>Reglamento de Orden y Disciplina de los Estudiantes de la Universidad de Costa Rica</i> un plazo de prescripción para iniciar los procedimientos disciplinarios por faltas estudiantiles, así como para la ejecución del debido proceso de sanción por parte de los órganos competentes.	En espera de ser retomado en comisión Se consultó a instancias universitarias.	02/06/2023
14	Valorar la posibilidad de modificar la redacción del artículo 1 del <i>Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica</i> , a partir de lo establecido en el <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i>	Consulta a la comunidad universitaria  Aprobada la propuesta de modificación del artículo 1 del <i>Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica</i> para consulta a la comunidad universitaria en la sesión N.º 6750 del 24/10/2023.	02/06/2023
15	Valorar la pertinencia de la implementación en cada unidad académica del principio de oficiosidad sobre la declaración de los cursos no ponderables en correspondencia con la necesidad de que la población estudiantil se encuentre informada, mediante la modificación al artículo 31 del <i>Reglamento de Régimen académico estudiantil</i> .	Análisis y discusión en comisión	18/08/2023
16	Revisar la conveniencia de la modificación del artículo 3, inciso v), del <i>Reglamento de Régimen académico estudiantil</i> , para que se elimine el punto dos de la definición del promedio ponderado modificado anual, que incluye el cálculo de los cursos no ponderables.	Análisis y discusión en comisión	18/08/2023
17	Valorar la solicitud planteada por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil mediante el oficio ViVE-2088-2023.	Análisis y discusión en comisión	09/10/2023
18	Valorar la modificación del <i>Reglamento del proceso de admisión mediante Prueba de Aptitud Académica</i> , según el oficio R-6950-2023.	Nuevo. Pendiente de análisis	15/11/2023

19	Valorar la reforma al artículo 16 del <i>Reglamento de horas estudiante, horas asistente y horas asistente de posgrado</i> , con el objetivo de ampliar la información que las unidades académicas y administrativas publican durante el proceso de designación.	Análisis y discusión en comisión	24/11/2023
20	Analizar y valorar la inclusión del tiempo que debe haber transcurrido en una clase para que la llegada de una persona estudiante posterior a la hora del inicio del curso de asistencia obligatoria pueda ser tomada como una ausencia, mediante la modificación al artículo 14 bis del <i>Reglamento de Régimen académico estudiantil</i> .	Análisis y discusión en comisión	04/12/2023

## Comisión de Estatuto Orgánico

Casos cerrados			
	Asunto	Acuerdo	Cerrado el
1	Valorar la inclusión al <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> un artículo 39 BIS., para que no pueda ser electa al cargo de Rectoría, por parte de la Asamblea Plebiscitaria, la persona que haya sido Vicerrectora o miembro del Consejo Universitario dentro de los veinticuatro (24) meses anteriores a la fecha de la elección.	Archivado con CEO-10-2023 del 30/10/2023	15/11/2023
2	Modificación al artículo 214 del <i>Estatuto Orgánico</i> para que haga operativa la lista de autoridades que indica el artículo 3 del <i>Reglamento general de donaciones</i> .	6663-10 del 10/01/2023	16/01/2023
3	Reforma al artículo 43 del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> para que la presencia de la representación estudiantil en el Consejo de Rectoría sea obligatoria y no facultativa.	6666-12 del 19/01/2023	25/01/2023
4	Análisis de la solicitud de Modificación de los artículos 82 bis y 87 del <i>Estatuto Orgánico</i> .	6670-15 del 02/02/2023	08/02/2023
5	Analizar la pertinencia de realizar reformas estatutarias, a fin de que las Sedes Regionales puedan proponer candidaturas para el decanato del Sistema de Estudios de Posgrado.	6671-06 del 07/02/2023	08/02/2023
6	Valorar la figura de interpretación auténtica institucionalmente.	6694-03 del 02/05/2023	03/05/2023
7	Revisión integral del <i>Estatuto Orgánico</i> para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género.	6746-05 del 17/10/2023	18/10/2023
8	Creación del área de Ciencias Económicas. (EGH-1) (VII Congreso Universitario)	6762-02 del 30/11/2023	04/12/2023

Casos pendientes			
	Asunto	Estado	Ingreso
1	Trasladar a la Comisión de Estatuto Orgánico la reforma integral del punto II Estudios de Posgrado, del capítulo X Sistemas Universitarios, del título II Estructura y Gobierno, y sus concordancias en el Estatuto Orgánico.	En espera de ser retomado en comisión  En 2024 se espera que el SEP envíe la propuesta final del proceso (SEP-191-2023, del 16 de enero de 2023).	26/09/2011
2	Construyendo una democracia universitaria más equitativa. (EGH-6) (VII Congreso Universitario).	Sistematización de observaciones recibidas de la consulta	10/11/2016
3	Iniciar el proceso establecido en el artículo 236 del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> para modificar el inciso g) de los artículos 13 y 14, el inciso e) del artículo 24, y el artículo 25.	Dictamen en elaboración (I consulta EO)	17/10/2018
4	Modificación de los artículos 81 inciso ch), 98 inciso ch), 109 incisos b) y ch), 111 inciso b) y 112 incisos ll) y q), y aquellos que resulten necesarios para armonizar la terminología de las carreras propias, descentralizadas y desconcentradas a carreras con planes de estudio consolidados y temporales.	En espera de ser retomado en comisión  Pendiente de que la Comisión de Docencia y Posgrado apruebe el Reglamento sobre este tema, con su respectiva conceptualización. La consulta venció el 30 de abril de 2021, pero se espera que vuelva a salir a consulta.	25/04/2019
5	Analizar la posibilidad de incorporar en el artículo 24 del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> que los representantes estudiantiles ante el Consejo Universitario puedan ser sustituidos por aquellas personas nombradas como suplentes, de conformidad con los artículos 52, 85, 91 266y 268 del <i>Estatuto Orgánico de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica</i> .	Pendiente de ser visto en plenario  Dictamen para I y II sesiones ordinarias.	18/05/2020

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS destaca, entre los temas analizados este año, la propuesta de “no más sillas vacías”, que en su momento también fue planteada por representaciones estudiantiles. Esta estaba vinculada a las suplencias en el Consejo Universitario y a la necesidad de que estas pudieran asumir la posición efectiva de suplentes, cuando las personas representantes estudiantiles titulares no pudieran estar presentes. Continúa con la lectura.

6	Analizar la pertinencia de incluir el concepto de “estaciones experimentales” en los artículos 124, 125, 126 y 128 del <i>Estatuto Orgánico</i> .	Revisión de dictamen por la coordinación	20/08/2020
---	---	--	------------

7	Solicitar a la Comisión de Estatuto Orgánico la revisión de los artículos 180 y 183 del <i>Estatuto Orgánico</i> , con el propósito de analizar las diferencias y particularidades que existen en el estudiantado que ingresa a la educación formal y no formal que se ofrece en la Universidad de Costa Rica; y, de ser necesario, realizar las modificaciones pertinentes que brinden claridad sobre las obligaciones y derechos que adquieren estas poblaciones.	En espera de ser retomado en comisión  Se continuará con el análisis hasta que se apruebe el <i>Reglamento para la Educación Permanente y Continua de la Universidad de Costa Rica</i> .	17/12/2020
8	Analizar la viabilidad de modificar el artículo 170 del <i>Estatuto Orgánico</i> , para aumentar el porcentaje de la representación estudiantil en los diversos espacios de toma de decisiones dentro de la Universidad.	Revisión de dictamen por la coordinación	08/03/2021
9	Solicitar a la Comisión de Estatuto Orgánico analizar la derogatoria del inciso d) artículo 51 del <i>Estatuto Orgánico</i> , y eliminar el subtítulo denominado "Institutos de Investigación? (no afecta articulado).	En espera de ser retomado en comisión  El punto 1 está cubierto con la modificación de sedes y recintos y el 2 con el caso de estaciones experimentales, por lo que debe esperarse que ambos se aprueben para poder archivarlo.	11/03/2021
10	Realizar un pase a la Comisión de Estatuto Orgánico para que analice la posibilidad de modificar, en forma integral, el <i>Estatuto Orgánico</i> , de acuerdo con lo dispuesto en las solicitudes Externo-CU-647-2020 y el oficio CU-1-2021.	Sistematización de observaciones recibidas de la consulta	07/04/2021
11	Modificación del artículo 14 incisos d) y f) del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> , respecto a la cantidad de horas-profesor-semana que corresponden a la designación de un representante docente o estudiante ante la Asamblea Colegiada Representativa.	Dictamen por elaborar (finalizada discusión)  Para I consulta a la comunidad universitaria.	22/03/2022

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS añade que también se analizó la solicitud de modificación de la cantidad de horas profesores-semana, que, básicamente, generó la conformación de la Asamblea Colegiada Representativa y constituyó un tema bastante discutido a lo largo del año en la Comisión. Continúa con la lectura.

12	Valoración integral del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> del requisito de ser costarricense en los diferentes puestos institucionales.	Entregado a USE para el trámite correspondiente	07/06/2022
13	Modificación de los artículos 41, inciso c) y 158, del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> , para que se realice el ajuste de la jerarquía.	Firma de dictamen por miembros de comisión  II consulta a la comunidad universitaria	08/06/2022

14	Reforma del artículo 99 bis inciso b) del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> .	Revisión de dictamen por la coordinación II consulta a la comunidad universitaria Simultáneamente en revisión filológica	04/10/2022
15	Estudiar y dictaminar acerca de la viabilidad de incorporar en el artículo 112 del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> que las personas que ocupan la dirección de las sedes tengan la potestad de nombrar y remover a las jefaturas administrativas de sede, de forma análoga como la norma estatutaria lo dispone en los artículos 94, inciso k), y 95 para el puesto de asistente administrativo de Facultad.	Revisión de dictamen por miembros de la comisión En revisión a partir del 27/11/23.	21/10/2022
16	Reforma al artículo 4 del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> para incluir los derechos humanos como principio orientador del quehacer de la Universidad.	Entregado a USE para el trámite correspondiente  Dictamen CEO-5-2023, entregado el 24/10/2023.	29/11/2022

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS comunica que también el año pasado se presentó la propuesta de añadir los derechos humanos como un principio orientador del quehacer de la Universidad. Continúa con la lectura.

17	Dictaminar acerca de la propuesta de reforma al artículo 14 del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> .	Entregado a USE para el trámite correspondiente  Dictamen CEO-10-2023 (II consulta), entregado el 30/11/2023.	08/02/2023
18	Analizar y dictaminar sobre la viabilidad de incorporar en el artículo 8 del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> la creación e inclusión de la academia de docentes eméritos y eméritas, como un nuevo espacio en la estructura orgánica de la Institución.	Entregado a USE para el trámite correspondiente  Propuesta de reforma I consulta para trámite de la Dirección.	27/04/2023
19	Analizar lo dispuesto en el artículo 155 del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> y lo establecido en los Lineamientos para la emisión de normativa institucional, específicamente, en lo correspondiente a la aprobación de los reglamentos de las oficinas administrativas.	Entregado a USE para el trámite correspondiente  Dictamen CEO-9-2023, entregado el 30/11/2023.	12/05/2023
20	Analizar la modificación del artículo 122 F, del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> , para que se incorpore la representación estudiantil en las comisiones de los programas de posgrado.	Entregado a USE para el trámite correspondiente  I consulta, se incluye en informes de dirección, se despacha por medio de la recepción.	22/05/2023

21	Analizar la figura de sistema establecida estatutariamente y determine si corresponde la modificación de la nomenclatura de director del SIEDIN señalada en el inciso b) del artículo 134 bis del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> a jefatura en el marco de lo establecido en el Reglamento general de oficinas administrativas.	Análisis y discusión en comisión	29/05/2023
22	Analizar la figura de sistema y de oficina administrativa en la organización universitaria.	Análisis y discusión en comisión	29/05/2023

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS sabe que el proceso de la negociación del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES) no corresponde de manera directa a las funciones de un miembro del Órgano Colegiado; sin embargo, era imposible no incluirlo dentro de su informe de trabajo de este año, debido a que fue un elemento central del trabajo que desarrolló en algún momento durante su representación. Continúa con la lectura.

#### Proceso de negociación del FEES 2024

La organización estudiantil durante el proceso de negociación del FEES 2024 jugó un papel fundamental para la construcción de una narrativa común entre las cinco universidades públicas y la posibilidad de realizar acciones de protesta pacífica en reclamo de la falta de apertura por parte del Gobierno para la asignación de un presupuesto que atendiera las necesidades del Sistema de Educación Superior Pública.

Cabe señalar la gestión de coordinación de la campaña de defensa del FEES liderada por el Directorio de la Federación de Estudiantes, denominada *Seguimos aquí*. La campaña implicó la articulación de tres equipos: información, comunicación y divulgación, así como coordinación con asociaciones de estudiantes de todas las áreas académicas. Se organizaron pasadas por aulas para informar a la población sobre el proceso de negociación, volteadas, conversatorios, foros y asambleas abiertas.

Además, durante este proceso, participé activamente en las sesiones del Consejo Nacional de Rectores (Conare) en colaboración con la presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica, pues asistimos a las audiencias convocadas por el órgano para las Federaciones de Estudiantes de las cinco universidades públicas. Además, asistí a más de nueve sesiones ordinarias y extraordinarias relacionadas con la coordinación para el proceso de negociación del FEES 2024. Este proceso fue fundamental para facilitar la construcción horizontal de los elementos que debían incluirse en el acuerdo del FEES 2024, así como para desarrollar la estrategia de negociación que se aplicó en las sesiones de la comisión de enlace. Cabe destacar que desempeñé un papel activo como parte del equipo de apoyo de las universidades durante seis de estas sesiones de la comisión.

Como miembro del órgano colegiado, el trabajo en esta temática fue el de procurar que el órgano cumpliera con un papel articulador para toda la comunidad universitaria, de manera que nos sumáramos a los esfuerzos para que los diferentes sectores que conforman la Universidad conocieran la narrativa que se estaba desarrollando y pudieran dar seguimiento al proceso de negociación.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS sostiene que la participación de las personas estudiantes, a lo largo de este proceso, fue fundamental. Considera que fue muy provechoso, pues se dio una articulación de la comunidad estudiantil muy favorable. En su momento, se dialogó con las asociaciones e, incluso, tuvo la posibilidad de coordinar la campaña “Seguimos aquí”, liderada por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (Feucr). Esta fue encabezada por el directorio y su objetivo fue informar a la población sobre el proceso de negociación que se estaba desarrollando al respecto de las solicitudes. Comenta que lo anterior supuso muchísimo análisis para tener una posición clara, favorable, efectiva y que pudiese materializarse en un acuerdo que respondiera a las prioridades de la comunidad estudiantil.

Manifiesta que fue una experiencia que atesora muchísimo y se siente muy satisfecha con el resultado que obtuvieron. Para la campaña “Seguimos aquí”, se trabajó en tres equipos específicos: uno de información, que se encargaba de generar los datos específicos y todo lo vinculado a lo que querían transmitir; otro de divulgación, que se encargaba de dar a conocer la información, ya fuera visitando las aulas y los espacios que tuvieron abiertos a la comunidad; finalmente, un equipo de comunicación que se encargaba de generar los materiales. No desea omitir ese elemento que para ella fue muy importante, en cuanto al trabajo que se desarrolló a lo largo del año. Continúa con la lectura.

### Gestiones adicionales importantes

Adicional al trabajo anteriormente expuesto, se gestionaron importantes vínculos para el seguimiento de asuntos de interés estudiantil.

Asunto	Oficio	Fecha
Moción de Fondo sobre los artículos 31, 32 y transitorio II, así como la adición de un nuevo artículo 57 en la propuesta <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</i> y el artículo <i>Reglamento de Régimen disciplinario</i> .	Presentado en plenario en la sesión N.º 6735.	19/09/2023.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS señala que, dentro del trabajo que desarrolló en el año, otro elemento importante fue la evaluación docente, esto con la moción de fondo sobre los artículos 31, 32, el transitorio II, respecto a la incorporación de un nuevo artículo y la modificación que se planteó en el *Reglamento del Régimen disciplinario del personal académico*. Al final, no todos los elementos de la moción se incorporaron dentro de lo aprobado; sin embargo, al menos el último sí se incluyó y le parece que atendió de forma efectiva la solicitud histórica de las personas estudiantes de tener un mecanismo que impactara la calidad de la docencia en la UCR.

Considera que fue un acto de congruencia y una acción positiva por parte del Órgano Colegiado: más allá de la presentación de la moción, al final, fue un esfuerzo colectivo. Ella presentó la moción, pero, detrás de eso, hubo un proceso de construcción colectiva en la Subcomisión (Dr. Carlos Araya, la M.Sc. Velásquez y la Ph. D Fumero) que estaba trabajando el tema. Agradece muchísimo la apertura y el trabajo que llevaron a cabo para llegar a un resultado favorable. Continúa con la lectura.

Posibilidad de nombrar a intérprete LESCO	CU-86-2023	25/01/23
Correos institucionales de las personas estudiantes ExMA.	CU-98-2023	26/01/23
Proyección sobre el costo de un puesto	CU-112-2023	27/01/23
Solicita reunión con la Comisión Institucional en Discapacidad	CU-172-2023	09/02/23
Consultas sobre becas	CU-409-2023	17/03/23
Solicita reunión a la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa	CU-800-2023	17/05/23
Solicita reunión con OEPI sobre la donación por parte del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT)	CU-1369-2023	09/08/23
Solicita información y registros de rating con los que se cuentan del programa “Suave un Toque”.	CU-1683-2023	21/09/23
Consulta al Posgrado en Especialidades Médico Forenses	CU-1954-2023	24/10/23

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS destaca, como parte de sus reflexiones finales, que se referirá a varios puntos importantes, pues no quería dejar de formar parte del Órgano Colegiado sin señalarlos; algunos los mencionó a lo largo de la gestión, otro no, por lo que lo hace ahora.

### **Reflexión final**

La posición de autoridad universitaria en la Universidad de Costa Rica es un privilegio efímero orientado a servir a la Institución. A pesar de los desafíos inherentes a la abrupta curva de aprendizaje, cada día como miembro del Consejo Universitario constituye una nueva oportunidad para abordar las necesidades que impactan a nuestra comunidad académica. La Universidad se encuentra llena de desigualdades inaceptables y procedimientos que requieren mejoras y, a pesar de que la enorme cantidad de trabajo puede llegar a ser abrumadora, es importante que la complejidad de los procesos propios de la Universidad no desmotive la actitud proactiva de los miembros del órgano.

Desde hace cinco décadas, la Universidad de Costa Rica emprendió el desafío de expandirse más allá de la Gran Área Metropolitana. En la actualidad, las disparidades en infraestructura y capacidad administrativa entre sedes y recintos representan un desafío para la descentralización del acceso a la educación superior pública. La Universidad tiene hoy el reto de repensar su estructura a partir de una lógica que contemple las necesidades futuras de la sociedad costarricense, la realidad de la periferia del país y los principios humanistas que la caracterizan como institución.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS considera que este es uno de los retos principales de la UCR para los próximos años, pero también en el presente, porque son situaciones que se deben atender de manera prioritaria. Continúa con la lectura.

Es crucial fortalecer las herramientas que optimizan el proceso de ingreso para asegurar tanto la retención como el éxito académico de cada estudiante, de modo que se adecúen a las experiencias de vida más allá del entorno universitario.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS añade que también tiene como punto de mejora el proceso de ingreso, la permanencia y la graduación de las personas estudiantes; esto lo discutieron a lo largo del año y conocieron con mayor detalle cuando se les expuso el informe del Estado de la Educación. Continúa con la lectura.

Asimismo, es necesaria la actualización de sistemas de información y datos vinculados con el accionar institucional, que permitan evaluar a la administración, identificar oportunidades de mejora y tomar decisiones sustentadas. Adicionalmente, es fundamental que a la luz de discusiones vinculadas con la negociación y redistribución del presupuesto de la universidades públicas exista una comunicación constante y fluida que permita al órgano mantenerse al tanto de estos procesos y mantener informada a la comunidad universitaria, así como generar enlaces directos entre los distintos sectores representados en el órgano.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS piensa que este año la M.Sc. Velázquez cumplió un papel importantísimo en el sentido de mantener una comunicación constante con la Rectoría, para conocer todo lo que se estaba trabajando y sabe que el Dr. Caravaca lo hará de forma maravillosa el próximo año.

Cree que el papel de las personas estudiantes en el Consejo Universitario es primordial, porque es parte de la visión democrática que debe tener la UCR. Al final de cuentas, los miembros pueden tener opiniones y posiciones diferentes, lo cual es normal y lógico, porque representan a sectores diversos, pero es parte de lo provechoso de esa construcción colectiva que permite un órgano como este.

Considera que parte de la reflexión que deben hacer como representaciones estudiantiles es que, a pesar de que sí es muy difícil y —suscribe totalmente las palabras de la señorita García el día que ella presentó su informe—, hay retos importantísimos vinculados a ser representante estudiantil en el Órgano Colegiado. Incluso, hay aspectos vinculados a los procesos de socialización que dificultan el hecho de que las personas estudiantes puedan sentirse suficientemente empoderadas en el Órgano Colegiado para postular sus ideas con firmeza y contundencia, aun cuando puede que tengan la razón. Considera importante que esto se haga y que, por parte de las próximas representaciones estudiantiles, siempre exista una participación muy activa que haga a las personas estudiantes presente en los espacios de representación de la Universidad.

Continúa con la lectura.

El Consejo Universitario es un espacio político, de construcción de la normativa institucional, fiscalización de la gestión universitaria y elaboración de políticas. La presencia de las personas estudiantiles en este espacio debe ser notoria, en representación de la población que les delegó la responsabilidad de posicionar sus intereses. A pesar de que el adultocentrismo persiste no solo en la gestión universitaria, sino en la sociedad y cultura costarricense, es nuestra responsabilidad como representantes estudiantiles garantizar que nuestra presencia en estos espacios sea activa y fructífera para contribuir a la construcción de la Universidad de Costa Rica del futuro mediante procesos verdaderamente democráticos.

### **Agradecimientos**

A mi familia, especialmente a mis padres, Ronald Bolaños y René Alfaro, por ser mi primer equipo de asesores.

A todos los miembros del Directorio de la Federación de Estudiante 2023, en especial a Karen Marín Argüello, presidenta del Directorio, por el apoyo, la compañía y la entrega a lo largo de todo el año.

A mis amigos y equipo de trabajo, por el acuerpamiento constante, la confianza y el acompañamiento.

A todo el personal del Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario y a todos los funcionarios de esta Universidad a quienes durante este año acudí y en quienes encontré apertura y entrega.

A los miembros del Consejo Universitario, por permitirme aprender de ustedes, no solo de sus visiones de la Universidad de Costa Rica, sino de sus habilidades particulares y virtudes.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS manifiesta que esto lo aprecia tremendamente, porque “le abrió la cabeza” de una forma increíble y le permitió entender y aprender muchísimo. Continúa con la lectura.

A las representaciones estudiantiles que me precedieron en el Órgano, por ser ejemplo y abrir camino.

A la comunidad estudiantil que me eligió y a la cual dediqué mi trabajo durante este año.

A la Universidad de Costa Rica, por ser ejemplo del ejercicio de la democracia y permitirme crecer y aprender tanto a lo largo de este provechoso año.”

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ somete a discusión el dictamen.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ realiza un comentario general, pues no pudieron decirle nada a la señorita García, por la carrera que tenían en la sesión del martes, de manera que le expresa a ambas su admiración por el trabajo que han realizado, con tanta responsabilidad y respeto. Señala que esto es extremadamente importante para el movimiento estudiantil y lamenta que tuvieron una experiencia reciente, en el Consejo Universitario, que no iba en esa línea.

Resalta su transparencia y respeto hacia él y, según entiende, con los miembros del Consejo Universitario y con el resto del equipo del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST).

Destaca, particularmente, el papel que desempeñaron las señoritas Valeria Bolaños y Karen Marín Argüello en la negociación del FEES, nuevamente en ese marco de total respeto hacia los rectores, la rectora y el movimiento que los acompañó en ese proceso. Fue extraordinario el rol que cumplieron en esa negociación, pues, históricamente, ha sido la más larga y compleja. Reitera su admiración y respeto por ese gran trabajo; incluso, le pide que se lo manifieste a la señorita Marín, si no los está escuchando.

Confía plenamente en que el nuevo grupo del movimiento estudiantil que se incorporará a partir del 1.º de enero de 2024 tendrá eso muy claro, no solo las dos personas que vienen al Consejo Universitario, sino la Feucr en pleno, pues es fundamental el respeto y la cortesía en todas las instancias, particularmente en el movimiento estudiantil.

Ejemplifica que tanto fue el respeto que se ganaron las señoritas Bolaños y Marín que fueron invitadas a la Fiesta de la Alegría de los rectores y la rectora este sábado, en una finca en Río Cuarto de Grecia. Se pueden imaginar lo que eso representa, no solo para él, sino para los compañeros y la compañera del Consejo Nacional de Rectores (Conare), así que se pueden dar por satisfechas. Las felicita y les desea muchos éxitos en sus futuros profesionales.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ asegura que en la vida todas las personas deben estar siempre abiertas a aprender y reconoce que el Consejo Universitario ha tenido dos buenas profesoras: las señoritas Bolaños y García, quienes, con su sabiduría, entusiasmo, perfil químicamente puro de movimiento estudiantil, ajeno a las influencias, independiente en su elaboración de pensamientos y en su exposición argumentativa, demostraron que se puede confiar en ellas, en el movimiento estudiantil; incluso, marcan un antes y un después para quienes vienen a asumir este cargo.

Señala que hay muchas generaciones anteriores de las que podrían haber hablado muy bien otros miembros del Consejo Universitario, pero él ha tenido esta oportunidad maravillosa de sentarse a conversar, trabajar, pensar y soñar por el país, la educación y el movimiento estudiantil, tan entusiasta como cuando fue dirigente en la Universidad hace cuarenta años.

Manifiesta que tiene un gran valor sentir al movimiento estudiantil tan comprometido con la justicia social, en todas las marchas por los sectores más pobres, los más necesitados, con esa sensibilidad, con esa fibra de humanidad que les invoca y provoca la UCR. Agradece a las señoritas Bolaños y García y a quienes han estado en la Feucr este año, pues fue difícil y los años que vienen no serán fáciles, igualmente tendrán tareas por delante. Les desea éxito a ambas en su vida estudiantil y profesional. Les agradece por estar con ellos en el Consejo Universitario; cree que están en deuda.

LAPH. D. ANA PATRICIA FUMERO agradece a ambas, especialmente por la complicidad, porque, en realidad, se logró un trabajo como cómplices a lo largo del año; igualmente, agradece el apoyo, asegura que, tal y como se mencionó anteriormente, “les abrieron la mente” igualmente a ellos, porque se redimensionó a la Universidad a través de sus ojos y los de la representación estudiantil. Reitera el agradecimiento y tiene la certeza de que les espera un futuro profesional muy exitoso.

EL DR. CARLOS PALMA agradece a la señorita Bolaños por el informe, pues revela lo que ha realizado en el Consejo Universitario y por la defensa del movimiento estudiantil. Tuvo el privilegio de contar con las señoritas Bolaños y García en la Comisión de Asuntos Estudiantiles y destaca la vocación y profesionalismo con el que abordaron todos los temas y las iniciativas del movimiento estudiantil. El propósito fue mejorar cada día más a esta comunidad, que es la que los mantiene vivos en la UCR, la comunidad de personas universitarias que cuidan, a las que les dedican su tiempo y conocimiento para que sean mejores profesionales.

Considera que realizaron una labor excelente: son líderes y serán referentes para las próximas personas que estén en el Consejo Universitario. Les agradece y desea los mejores éxitos profesionales; que ese liderazgo que asumieron en la Universidad les brinde condiciones y experiencia para un mundo exitoso, tanto profesional como personal. Reitera el agradecimiento y desea que Dios las guíe por el mejor camino y que sepan que están muy agradecidos por el aporte a la Institución.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ manifiesta que cuando una persona está en la Dirección del Consejo Universitario debe identificarse muy bien con las personas que forman parte, en ese momento y año del Órgano Colegiado y, en este sentido, sintió un enorme apoyo de parte ambas, de manera que les expresa su eterno agradecimiento.

Asegura que la visión del movimiento estudiantil que posee en este momento es mucho más fuerte, clara, de mayor repercusión de la que tenía antes de conocerlas, lo cual es fundamental, porque, en este proceso, tal y como decían anteriormente, ganan ambos.

Reconoce que serán tremendamente exitosas en su desarrollo profesional, porque tienen unas cualidades muy especiales y espera que este paso por el Consejo Universitario y la participación en este espacio en la Universidad fortalezca esa visión que deben mantener en su desarrollo posteriormente.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS expresa que se le olvidó señalar bastantes elementos, pero los está recordando y no quiere dejar de agradecer a la M.Sc. Velásquez por todo el acompañamiento a lo largo de este proceso, por ser un ejemplo de liderazgo increíble y por la congruencia durante todo ese proceso.

### ARTÍCULO 3

**La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes presenta el Dictamen CCCP-8-2023 en torno a los siguientes temas: presentar una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*; 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; revisión del *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* y presentación de propuesta para eventual modificación; modificación al artículo 5, inciso a), de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, y 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.**

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que conocerán el dictamen de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes; este posee un nombre muy largo, pero lo leerá para que queden en actas la cantidad de pases que tiene involucrados, a partir de acuerdos del Consejo Universitario. Se presentará 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 y servicio docente*) el acuerdo de la sesión 4643, artículo 3 (Pase CR-P-06-017, del 23 de mayo de 2006). Traslado 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).

Indica lo anterior para que puedan visualizar, especialmente quienes los escuchan mediante la transmisión en vivo de la sesión, que esto trasciende a esta Administración y a la conformación del Órgano Colegiado: se trata de un trabajo que subsume una gran cantidad de preocupaciones, que habían externado en diferentes momentos la Administración y el Consejo Universitario sobre la estructura salarial universitaria.

Solicita el ingreso de la M.Sc. Rosibel Ruiz Fuentes, quien acompañó al Órgano Colegiado durante todo el proceso de análisis salarial, y del Dr. Pedro Méndez Hernández, en el momento en el que llegue al Consejo Universitario.

\*\*\*\*A las nueve horas y doce minutos, entra la M.Sc. Rosibel Ruiz. \*\*\*\*

Introduce, antes de iniciar la presentación del caso, tres aspectos. Recuerda que la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, solamente en este año, estableció tres comisiones para analizar los temas relacionados con diferentes preocupaciones a nivel reglamentario: una para el análisis de las funciones exclusivas y excluyentes, coordinada por la MTE. Fallas, con el apoyo del Dr. Caravaca y el Dr. Calderón, quienes presentaron el informe a principio de año; otra para ver el nuevo *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, coordinada por la Ph. D Fumero, con el apoyo del Dr. Palma y su persona, que fue aprobado recientemente; finalmente, la tercera estaba estudiando la reforma salarial, donde se subsumieron toda esta cantidad de casos y pases relacionados con el tema. Al respecto, presentarán el informe al Órgano Colegiado en este momento.

Informa que, en estos días, se recibieron oficios de los Consejos Académicos de Áreas de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Facultad de Ciencias Económicas y de la Facultad de Educación, mediante los cuales solicitan al Órgano Colegiado que, antes de conocer la reforma integral a las *Regulaciones del Régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, que sería sometido a votación, socializar mejor los elementos incluidos en esta propuesta y delimitar de forma clara y precisa cuáles serían las modificaciones y sus posibles consecuencias a nivel laboral y salarial de la reforma, así como las repercusiones en las finanzas globales de la Institución.

Asegura que estos oficios fueron compartidos con los miembros del Consejo Universitario. Las preocupaciones mostradas por la comunidad, por medio de la representación de sus decanos y decanas hizo que reflexionaran sobre cómo abordar esta temática; sin embargo, consideran que los elementos incluidos en las comunicaciones han sido abordados en diferentes momentos- Incluso, en la presentación que el Dr. Vidaurre hará, se incluyen la gran cantidad de reuniones que sostuvieron con miembros de la comunidad universitaria para socializar esta propuesta. Destaca que, para construirla, se tomaron en cuenta las observaciones presentadas por la comunidad.

Enfatiza en que la propuesta que se presentará hoy incluye estas observaciones, tanto de las personas miembros de la comunidad, así como un análisis legal intenso. Entonces, en la presentación que hoy se realiza a los miembros del Consejo Universitario, verán una serie de propuestas de cambio que surgieron de un análisis adicional, para blindar legalmente el proyecto y la reforma que se está presentando.

Manifiesta que se está recalcando, para que quede absolutamente claro en la propuesta, que este es un proceso que debe ser voluntario en la comunidad universitaria; es un traslado que debe mediar en la voluntad de la persona funcionaria, así como la necesidad de que el sistema de régimen salarial compuesto que existe en la Institución debe mantenerse vigente, precisamente por el rubro de voluntario del traslado.

Señala que esto se incorpora y aclara bien en la propuesta del Reglamento, con las modificaciones que se están incluyendo. Cede la palabra al Dr. Vidaurre, quien ha liderado esta subcomisión, a quien agradece, pues reconoce el trabajo intenso que ha llevado a cabo. Asimismo, da las gracias a los miembros de la subcomisión, en manos del Dr. Araya, quien, con su gran experiencia en el desarrollo administrativo y salarial de la Institución y visión, les ha ayudado mucho a construir la propuesta.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE enfatiza en que lo acompaña a su derecha la M.Sc. Rosibel Ruiz Fuentes, asesora de la Unidad de Estudios, quien ha trabajado en esta propuesta y en los casos subsumidos a lo largo de varios años.

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

**“ANTECEDENTES**

1. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes recibió para análisis la *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 siguientes casos.
  - a) Reforma al 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).
  - b) *Análisis del tope de las anualidades, con base en lo dispuesto en los acuerdos de las sesiones N.º 4486, artículo 5, del 5 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).
2. En 2020, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes recibió el Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020, mediante el cual se solicitó una revisión del *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica y la presentación de una propuesta para su eventual modificación* (inicialmente se había trasladado a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional, pase CAUCO-P-18-010, del 19 de octubre de 2018).
3. 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). (Pase CU-51-2020, del 9 de julio de 2020).
4. 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* (Pase CU-79-2020, del 2 de octubre de 2020).
5. Las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* datan de 1991, posteriormente se han hecho algunas reformas aisladas a la norma. En el caso del *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 de 1977, y modificada parcialmente en 1983.

\*\*\*\*A las nueve horas y veinte minutos, entra el Dr. Pedro Méndez Hernández. \*\*\*\*

6. El Consejo Universitario, en la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, se refirió a la remuneración especial y 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 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.*

7. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, acordó publicar en consulta el *Reglamento del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica*, como reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, la reforma al artículo 8 del *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República*, así como la modificación de 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*. Las propuestas se publicaron en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* N.º 50-2023, del 26 de setiembre de 2023.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE recalca lo manifestado por la M.Sc. Velázquez anteriormente: esto trasciende esta Administración, pues, como pueden observar, hay casos que vienen desde 1999 y también del 2006. Además, implica algunas actualizaciones en reglamentos de 1977 y 1983. Asegura que se siguieron los debidos procesos, se hizo la consulta a la comunidad universitaria, se dieron los treinta días estipulados y se realizaron actividades de socialización con las distintas instancias y decanatos. Continúa con la lectura.

## ANÁLISIS DE LA COMISIÓN DE COORDINADORES DE COMISIONES PERMANENTES

### 1. Origen y propósito de los casos

Las reformas asociadas con las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (Pase CDP-P-17-005, del 4 de mayo de 2017) surgieron a partir de la acción de inconstitucionalidad<sup>1</sup> interpuesta en 2016 por los excongresistas Otto Guevara Guth, José Alberto Alfaro Jiménez y 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*. Al respecto, la Procuraduría General de la República (PGR), en su nota con fecha del 24 de enero de 2017, sugirió a la Sala Constitucional declarar con lugar la acción en cuanto a los artículos 3, 10 y 11; esto hizo evidente la necesidad de precisar y adaptar el modelo salarial al contexto actual y la legislación correspondiente.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE recuerda que esto se había indicado cuando se presentó el primer dictamen asociado con este caso. Continúa con la lectura.

Por otro lado, la propuesta de reforma al artículo 7 de las *Regulaciones del régimen salarial académico* surgió a partir del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión N.º 3411, artículo 9, del 7 de octubre de 1987, con respecto a la asignación de un 15% de sobresueldo para las personas que ejercen los puestos de dirección de los programas de posgrado. Posteriormente, a raíz de una serie de consultas<sup>2</sup>, el Consejo Universitario determinó que ese recargo debía cancelarse en correspondencia con la jornada laboral.

Aunado a lo anterior, en 2018, el Dr. Carlos Sandoval García remitió un oficio sin numerar (SN-11285, del 15 de noviembre de 2018), en el cual propone analizar los acuerdos de 1999 y 2009 referentes al tope de 30 años para el pago de las anualidades.

Asimismo, en 2020 se recibió<sup>3</sup> una propuesta de 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) para 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).

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS destaca que esta es una propuesta que eleva el M.Sc. Roberto Fragomeno Castro al Consejo Universitario. Continúa con la lectura.

El análisis del *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-6-2020, del 30 de enero de 2020) surgió debido al acuerdo adoptado por el Órgano Colegiado en la sesión N.º 6230, del 18 de octubre de 2018, pues se consideró necesario actualizar la norma dado que incorpora el escalafón como un componente salarial que rige a las personas que integran el sector administrativo, así como los puestos de confianza.

Asociado con la norma anterior, también se solicitó<sup>4</sup> analizar las condiciones y la pertinencia de otorgar los beneficios de remuneración extraordinaria y remuneración especial al personal universitario (Pase CU-79-2020, del 2 de octubre

1 Expediente judicial N.º 16-017965-0007-CO.

2 Oficio SEP-1249/2006, del 20 de abril de 2006.

3 Propuesta presentada por el M.Sc. Roberto Fragomeno Castro.

4 A partir de la Propuesta de Miembros CU-32-2020, del 29 de setiembre de 2020.

de 2020) a partir de los argumentos exteriorizados por el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (Sindéu)<sup>5</sup> sobre la desigualdad que fomentan estos incentivos entre el personal universitario, especialmente ante las medidas de contención del gasto que se han implementado en los últimos años.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE deja claro que, si bien hay algunas acciones externas a la Universidad que los han movido a efectuar estas reformas, también hay muchas acciones internas de la Institución, tanto del Consejo Universitario como de personas de la comunidad, que han hecho ver la necesidad de dichos planteamientos. Continúa con la lectura.

## 2. Marco de referencia general

La *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, Ley N.º 9635, entró en vigor el 1.º de julio de 2019 y pretende 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.

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.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE considera que esta ley es la que más viene a afectar o regular el sistema salarial de la UCR, incluso más que la *Ley Marco de empleo público*. Continúa con la lectura.

Por otro lado, la *Ley Marco de empleo público*, Ley N.º 10.159, fue aprobada en marzo de 2022 y entró en vigor el 10 de marzo de 2023, 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).

Así las cosas, la *Ley Marco de empleo público* 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.

## 3. Consulta a la comunidad universitaria

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes elevó al plenario la propuesta reglamentaria para su publicación<sup>6</sup>, con el objetivo de presentar la propuesta a la comunidad universitaria y recibir sus observaciones y comentarios.

El periodo de consulta a la comunidad universitaria inició el 26 de setiembre de 2023 y finalizó el 6 de noviembre de 2023; sin embargo, posterior a la fecha de conclusión de la consulta la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes recibió observaciones por parte del Consejo Académico de Áreas (oficio CAA-34-2023, del 10 de noviembre de 2023) y de la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU-R-185-A-2023, del 15 de noviembre de 2023), las cuales también fueron consideradas en el análisis.

En el anexo N.º 1 de este dictamen se encuentra la propuesta reglamentaria publicada en consulta, mientras que la síntesis de las observaciones y sugerencias enviadas por la comunidad universitaria por artículo se detallan en el anexo N.º 2. Las principales preocupaciones se refirieron a la:

- a) Ponderación realizada para el desarraigo, así como los criterios utilizados para determinar este.
- b) Inexistencia de facultades en las sedes regionales y por ello la inaplicabilidad de utilizar como referencia la figura de la persona decana.
- c) Omisión en la norma del monto del salario de la persona decana.

<sup>5</sup> Oficio SINDEU-JDC-466-2020, del 19 de julio de 2020.

<sup>6</sup> Dictamen CCCP-6-2023, del 19 de setiembre de 2023, conocido en la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023.

- d) Relación entre el puntaje y la remuneración salarial definida, puesto que existe diferencia entre el personal docente en interinato y el personal docente que pertenece a Régimen Académico.
- e) Exclusión de la categoría que buscaba la excelencia académica y otorgaba una remuneración adicional como recompensa a la productividad continua de un catedrático 5.
- f) Carencia en la definición de un salario para los miembros del Tribunal Electoral Universitario (TEU), las direcciones de unidades de las vicerrectorías, el personal académico exbecario, visitante o invitado.
- g) Necesidad de mejorar las condiciones salariales para quienes ingresan a trabajar en la Institución.
- h) Posibilidad de que las reformas introducidas desincentiven –para algunas categorías– la participación en puestos de autoridad.
- i) Importancia de incluir la figura de coordinación de carrera y de diferenciar a las direcciones de recinto de las coordinaciones generales de sede.
- j) Actualización del salario y su aplicabilidad.
- k) Pertinencia de regular la participación en actividades de vínculo externo remunerado y la imposibilidad de que las personas decanas y directoras participen en estas.
- l) Los transitorios 1 y 2, en particular sobre el proceso y la posibilidad de que implique condiciones salariales desfavorables para el personal académico.
- m) Situación de las personas exbecarias que cuentan con dedicación exclusiva, la cual está ligada a la condonación del 20% del reintegro de la beca.
- n) Relevancia de tomar en consideración otros criterios para definir la estrategia de traslado del salario compuesto al RSA, como lo es el caso del puntaje.

Como resultado de la consulta se recibieron 26 respuestas por parte de personas, órganos o instancias universitarias (véase anexo N.º 3), que en su mayoría se manifestaron parcialmente a favor ante la propuesta<sup>7</sup>. Todas las observaciones fueron consideradas por parte de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, una vez finalizado el periodo de consulta, e incluso posterior a este plazo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE indica, antes de entrar en la síntesis de la propuesta, que desde el periodo en que sale a consulta y un poco antes, empezaron un proceso de divulgación y socialización de la propuesta; iniciaron con el Consejo Académico de Áreas, reunión que sostuvieron en la Escuela de Medicina y a partir de ahí sostuvieron quince sesiones con decanatos y distintas instancias, como el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), el Consejo Asesor de Sedes Regionales y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (Sindéu), de manera que esta es una propuesta altamente divulgada.

La propuesta salió a consulta y, como se indicó, recibieron veintiséis observaciones, dos observaciones posteriores, más las observaciones que informó la M.Sc. Velázquez, todas ellas han sido consideradas y atendidas, lo cual está en los anexos.

Destaca que la síntesis de la propuesta que verán es, en el fondo, la misma que se divulgó, socializó y salió a consulta. Sencillamente, se aplican las sugerencias y observaciones que les hacen llegar de la comunidad. En su mayoría, son modificaciones de forma y hay una que otra de impacto mayor, pero no hay un cambio radical en la propuesta, sino que está tal y como ha sido conocida por la comunidad en distintos espacios. Seguidamente, continúa con la lectura.

#### 4. Síntesis de la propuesta publicada en consulta

La propuesta reglamentaria publicada en consulta consta de seis artículos y ocho disposiciones transitorias, los principales elementos introducidos en la reforma son los siguientes:

<sup>7</sup> De los 67 comentarios al articulado (excluidos aquellos de carácter general, dado que retoman aspectos específicos), 13 estaban en contra de las propuestas, 20 a favor de la reforma sugerida y 34 se posicionaron de manera parcial ante el texto presentado en la consulta.

- a) Los principios y la definición del régimen salarial académico se formularon de acuerdo con lo dispuesto en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.
- b) Las categorías y escalas salariales simplifican el régimen salarial actual y garantizan la sostenibilidad financiera institucional. Además, se incluye una disposición mediante la cual se establece que cuando la persona docente interina ingresa a Régimen Académico se le asignará la categoría correspondiente al puntaje alcanzado y los otros requisitos adicionales dispuestos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
- c) Se incluyó a la Secretaría Académica de la Rectoría (puesto de confianza de carácter académico) como parte de los puestos de autoridades de Dirección Superior.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE señala que esto debido a que es un puesto incluido en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Continúa con la lectura.

- d) Se definieron 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.
- e) Se establecieron los mecanismos de movilidad del esquema de salario compuesto al régimen salarial académico (RSA) a partir del momento en el que exista una actualización del puntaje que implique alcanzar alguna de las escalas en el RSA. Asimismo, se establecen los mecanismos de transición para quienes se desempeñan como autoridad universitaria (aquellos de elección).
- f) Se aseguró que el traslado de un régimen a otro no genere perjuicio en la condición salarial actual de la persona docente universitaria.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE recalca que siempre se ha buscado que sea en favor de la persona y, de hecho, la propuesta presentada busca las mejores condiciones posibles, según el criterio de la Comisión. Continúa con la lectura.

- g) Las condiciones para el reconocimiento de la anualidad a quienes reciben un salario inferior al definido en el RSA, así como los términos bajo los cuales se registrarán algunos incentivos que existen actualmente de carácter contractual (dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria, otros).
- h) Se definió de una estrategia de transición por parte de la Administración, la cual deberá considerar un enfoque equitativo entre las áreas académicas y las sedes regionales, así como la perspectiva de género.

Esta propuesta fue construida a partir del análisis de la planilla de octubre de 2022 (salario promedio por categoría) y los datos de la Comisión de Régimen Académico; esto, permitió determinar las diferentes alternativas de transición, la distribución de la población (por debajo o por encima del salario propuesto), calcular las posibilidades de crecimiento del personal académico, comparar los salarios con el mercado nacional e internacional y determinar si el esquema propuesto promueve y potencia el desarrollo académico, así como la producción académica.

Por último, previo a la consulta, la propuesta fue socializada en diversos espacios universitarios<sup>8</sup>, los cuales permitieron la incorporación de ajustes con respecto a los puestos de autoridades (actividades docente-administrativas), los contratos de dedicación exclusiva suscritos por personal becario, las estrategias de movilidad de un esquema salarial a otro, la necesidad de reformar el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, los reconocimientos regionales (zonaje y bonificación).

## 5. Reflexiones de la CCCP posteriores al periodo de consulta

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que estas reflexiones se derivan de las veintiséis observaciones que llegaron por medio del sistema en el periodo reglamentario establecido, así como las recibidas extemporáneamente. Continúa con la lectura.

<sup>8</sup> En la Comisión de Régimen Académico, el Consejo Académico de Áreas, el Consejo de Área de Sedes Regionales, la Junta Directiva del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, el Sistema de Estudios de Posgrado y en las facultades de Agroalimentarias, Ciencias, Educación, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Farmacia, Microbiología, Odontología, Ingeniería y Letras.

Una vez concluido el periodo de consulta, el equipo encargado de atender la reforma del régimen salarial académico realizó una serie de ajustes a la propuesta, principalmente en lo relativo a la escala del docente en interinato, las normas transitorias, el desarraigo y otros aspectos esenciales para clarificar la norma. Asimismo, revisó los instrumentos contractuales que existen para diferentes componentes salariales (exbecario, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria, incentivo por méritos académicos).

EL DR. GERMÁN VIDAURRE agradece al Dr. Pedro Méndez, quien les hizo llegar estos documentos y que, en todo momento, los ha estado acompañando, incluso en esta sesión. Continúa con la lectura.

Aunado a lo anterior, se analizaron los criterios de la Procuraduría General de la República emitidos mediante los oficios PGR-C-157-2023, con fecha del 24 de agosto de 2023<sup>9</sup>, y PGR-OJ-011-2023, del 14 de febrero de 2023<sup>10</sup>, de los cuales se extrae que *la dedicación exclusiva es de naturaleza contractual y sujeta a plazo predeterminado, lo que permite establecer que, si alguna de las dos partes considera que la misma no es necesaria de acuerdo a sus intereses, la firma de dicho contrato no deviene en obligatoria. Es decir, este tipo de contratos tiene como fin que el servidor pueda optar por no ejercer su profesión fuera del puesto que desempeña, a cambio de una retribución patrimonial adicional al salario.*

Además, en estos criterios se señala que *la Sala Constitucional, en al menos un precedente, ha determinado que los congelamientos salariales solo pueden ser temporales, es decir, por un plazo definido y claramente determinado* (Resolución N.º 2003-05374, del 20 de junio de 2003).

Adicionalmente, con respecto a los ascensos, la PGR manifestó que *debería establecerse claramente que las personas que a la fecha de entrada en vigencia de la ley mantengan una relación de empleo con el Estado, tendrán derecho a optar, en caso de ascenso, por el salario compuesto del cargo al que será ascendido*; en razón de lo anterior, se ajustó el texto de los transitorios 1 y 2 de la propuesta normativa.

Cabe señalar que se mantuvieron los criterios medulares de la propuesta, a saber:

1. El RSA se sustenta en el reconocimiento del mérito académico como 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. Cabe señalar que la experiencia universitaria es uno de los elementos reconocidos en el Régimen Académico como parte del esquema de méritos.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE resalta esto, porque en las observaciones se solicitaba que incluyeran experiencia académica como uno de esos elementos; sin embargo, eso ya está incluido dentro del régimen académico que tiene la Universidad. Parte de las inquietudes que motivaron esto era eliminar esa idea de que el salario en la UCR estaba determinado por la antigüedad de la persona. Entonces, por eso se mantienen con régimen académico, considerando que dentro de él está considerada la experiencia de la persona. Continúa con la lectura.

2. El salario más alto que puede devengar cualquier persona funcionaria de la Universidad tiene como tope el salario de la Presidencia de la República de Costa Rica. El artículo 37 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que *el rector o la rectora de la Universidad de Costa Rica es la persona funcionaria académica de más alta jerarquía ejecutiva*, por lo que el salario más alto de la Universidad será el del rector o la rectora.
3. A la luz de lo dispuesto en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*<sup>11</sup>, la figura de referencia para el modelo propuesto es la persona decana.

9 Disponible en [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=24027&strTipM=T](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=24027&strTipM=T), consultado el 14 de noviembre de 2023.

10 Disponible en [http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=prd&param6=1&ndictamen=23787&strtipm=t](http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=prd&param6=1&ndictamen=23787&strtipm=t), consultado el 14 de noviembre de 2023.

11 En razón de 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 autoridad superior jerárquica de los funcionarios, las funcionarias y sobre la población estudiantil (artículo 94).
- c. Los requisitos que debe cumplir la persona decana (artículo 91) son referidos para ocupar otros cargos de autoridad universitaria (artículos 92, 103, 104, y 126).

### Modificaciones incorporadas, según artículo

A partir de las observaciones recibidas, la Comisión consideró pertinente ajustar la redacción de algunos de los artículos para facilitar su comprensión; esto también implicó la ampliación o reestructuración de los artículos, para incorporar todos los elementos en el texto, en correspondencia con los comentarios, sugerencias e inquietudes manifestadas durante la consulta.

- a) **Artículo 1. Definición y principios:** En este artículo se determina el propósito del régimen salarial académico (RSA) a partir de lo dispuesto en el artículo 1 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Además, determina que el RSA se sustenta en el mérito académico, el cual a su vez reconoce la experiencia universitaria, y de acuerdo con lo estipulado en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
- b) **Artículo 2. Salario del personal académico:** La propuesta de escala salarial para el personal docente en interinato fue ampliada de cuatro a seis escalas. También, se aumentó la ponderación del desarraigo tomando en consideración otros criterios más allá de la distancia entre el domicilio legal y la sede regional; sobre este mismo tema, se estimó indispensable incorporar en el texto el proceso correspondiente para determinar si procede el pago de salario con desarraigo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE señala que todos los puntos las modificaciones presentadas son en favor de la comunidad docente, en el sentido de mejorar la escala para el docente interino, bajar las diferencias en puntaje entre una y otras, lo cual facilita el ascenso en estas escalas y el desarrollo académico de estas personas. Igual con el desarraigo, se utilizan criterios técnicos para establecer estos grupos y se aumentan los porcentajes de reconocimiento del desarraigo. Continúa con la lectura.

A continuación, se presenta el análisis y la discusión llevada a cabo a partir de las observación con relación a las escalas salariales del personal académico, la cual consideró dos temas fundamentales:

#### **i. Sobre las escalas salariales**

En primera instancia se debe recordar que el artículo 20 del Reglamento de Régimen académico y servicio docente dispone que:

*La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramientos del personal docente interino:*

- 1. Sustitución: Es la persona que se nombra por un periodo definido para reemplazar a la persona docente que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, reserva de plaza para realizar estudios de posgrado, pasantías, nombramiento por elección o designación y otras de similar naturaleza; independientemente del cargo presupuestario.*
- 2. Temporal: Es la persona que se nombra por un plazo definido, con cargo al presupuesto propio de la unidad académica, de partidas especiales de alguna vicerrectoría, de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo, sin que adquiera la estabilidad impropia.*
- 3. Aspirante: Es la persona que se nombra con cargo al presupuesto propio de la unidad académica en plazas libres y se ha mantenido en esa plaza por un año de tiempo servido o más.*

Del texto anterior se logra extraer que la existencia del personal interino cumple con determinadas características, una determina temporalidad y una finalidad en particular, razón por la cual no es adecuado ni conveniente definir un único modelo de remuneración salarial para todo el personal universitario.

Adicional a lo anterior, se han tomado decisiones para reducir el interinato; incluso en las Políticas Institucionales 2021-2025, en el Eje VI: Talento humano, se establecieron políticas y objetivos<sup>12</sup> con el propósito de abordar este tema.

Por otra parte, si bien el mérito académico es el componente medular de la escala salarial, existen diferencias sustanciales entre el personal interino y el personal en Régimen; por ejemplo, la participación en espacios de toma de decisiones, los cuales son de carácter obligatorio para el personal en Régimen, quienes asumen las responsabilidades que estos conllevan. En este orden de ideas, la Comisión de Docencia y Posgrado

<sup>12</sup> Política 6.1., objetivos 6.1.3. y 6.1.5.; política 6.2, objetivos 6.1.1., 6.2.2. y 6.2.3., y por último la política 6.5., con el objetivo 6.5.2.

está trabajando en una reforma al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* en la cual se debe visualizar las diferencias entre categorías y escalas.

Sobre esta materia, la Dra. Gabriela Valverde Soto, jefa del Centro de Evaluación Académica (CEA), presentó<sup>13</sup> un avance en la construcción del perfil competencial docente de la Universidad de Costa Rica; al respecto, señaló que la propuesta pretende atender dos interrogantes sobre el trabajo académico: ¿qué hace? y ¿cómo lo hace?, por medio de tres dimensiones: la primera disciplinar o profesional, la segunda, pedagógica y didáctica, y por último una dimensión personal. Todas las dimensiones anteriores serán desagregadas en subdimensiones, luego en categorías y finalmente en manifestaciones (entendidas como conductas); este análisis permitirá vincular múltiples manifestaciones y determinar la correspondencia de estas con las categorías docentes existentes, a saber: interino, instructor, adjunto, asociado y catedrático; así las cosas, entre superior sea la categoría las expectativas sobre la conducta de la persona serán mayores, dado que también se espera que asuma funciones<sup>14</sup> o roles múltiples de carácter más complejo<sup>15</sup>.

En otra línea de análisis, cabe señalar que no corresponde la inclusión de los profesores exbecarios, invitados o visitantes en esta norma, dado que están regulados por lo dispuesto en el Reglamento de Régimen académico y servicio docente (artículos 23, 24, 25, 26 y 30), así como en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio de la Universidad.

La ampliación de la escala interina responde a la necesidad de disminuir las diferencias de puntaje entre las escalas, dado que se estima que los “saltos” propuestos pueden resultar desestimulantes para la producción académica.

De la misma manera, el equipo de trabajo salarial consideró necesario y determinó viable presupuestariamente aumentar la primera escala de interino (se excluye al interino bachiller, dado que su nombramiento únicamente se tramita por excepción), que repercute en las escalas superiores; con esto se espera promover la atracción (estudiantes y jóvenes docentes con alto potencial académico e intelectual) al establecer salarios competitivos.

Finalmente, con el objetivo de generar acciones que permitan reconocer al personal docente que de forma sistemática ha desarrollado un trabajo de excelencia, en la sesión N.º 6736, celebrada el 21 de setiembre de 2023, se acordó 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.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE recuerda que en esta sesión vieron el primer dictamen asociado a esta propuesta, donde se aprueba sacarlo a consulta.

Recalca este acuerdo, porque dentro de las observaciones se hacía referencia a que, en las distintas presentaciones, se habló de la figura de personas catedráticas destacadas, pero no aparecía en la propuesta y algunos indicaron que debería considerarse como parte de la propuesta reglamentaria.

Señala que en la primera versión que presentaron el 29 de setiembre de 2023, efectivamente se consideraba como un artículo más dentro del Reglamento; sin embargo, se reconoció que esta es una figura de carácter contractual de reconocimiento a esa labor académica tan destacada, por lo tanto, se excluyó del Reglamento y se puso como un acuerdo, para que la Administración procediera de esta manera. Explica

13 Reunión de la Comisión de Docencia y Posgrado realizada el miércoles 8 de noviembre de 2023.

14 Según Gibson, J (2011) entendida como *un conjunto organizado de conductas que se esperan de un individuo que ocupa un puesto específico*.

15 De acuerdo con lo planteado por James L. Gibson (2011) en el texto “Las organizaciones: Comportamiento, estructura, proceso”.

que, por esa razón y manteniendo coherencia con el acuerdo tomado, no se incluye dentro del Reglamento, pero se recuerda a la comunidad que, efectivamente, es una figura sobre la que ya se tomó un acuerdo y que, más bien, se está trabajando en los distintos lineamientos que regularán su funcionamiento. Seguidamente, continúa con la lectura.

## ii. Con respecto al desarraigo

A la luz de la autonomía e independencia que ostentan las universidades estatales y en correspondencia con las Políticas Institucionales 2021-2025, así como de las acciones afirmativas que se han adoptado desde la Universidad de Costa Rica para promover la regionalización y el reconocimiento de las realidades que afrontan las diferentes sedes regionales, se propone un aumento en la escala que reconoce el desarraigo.

Para determinar el aumento en la escala del salario con desarraigo se sostuvo una reunión con la Dra. Valeria Lentini Gilli, investigadora del Programa Estado de la Nación<sup>16</sup>, a partir de la cual se logró indagar sobre algunos posibles criterios para establecer el salario por desarraigo.

Para resolver los criterios técnicos asociados con el desarraigo se estudiaron las disposiciones contenidas en el *Reglamento de zonaje de los servidores del Consejo Nacional de Producción*<sup>17</sup>, el *Reglamento de Zonaje e Incentivo por Regionalización de los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería* y las disposiciones de la Contraloría General de la República<sup>18</sup>. En estos instrumentos algunos de los criterios consideran el costo de vida del lugar, la posibilidad y la inversión requerida para medios de comunicación o transporte, así como las facilidades de educación, atención médica y el riesgo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE agradece a la Ph.D. Valeria Lentini Gilli del Estado de la Nación y de la Facultad de Ciencias Económicas; se reunió con ella y discutieron sobre este modelo y la necesidad de levantamiento de datos, para realizar ese tipo de asignación y grupos, dado que existen datos muy antiguos que requieren de una actualización. Esos proyectos serían geniales como tesis que se puedan desarrollar, pues son muy necesarios.

Apunta que, como resultado de esa discusión, el análisis de estos Reglamentos y de la revisión actual de la Contraloría General de la República y el Ministerio de Hacienda, se agruparon las diferentes sedes regionales en tres grupos. Continúa con la lectura.

Con base en estos criterios se agruparon las diferentes sedes regionales en tres grupos, a saber: desarraigo 1 (Sede Regional de Occidente), desarraigo 2 (Sede Regional del Atlántico, Sede Regional del Caribe, Sede Regional de Guanacaste y Sede Regional del Pacífico) y desarraigo 3 (Sede Regional del Sur)<sup>19</sup>.

Conviene mencionar que esta propuesta se socializó el lunes 13 de noviembre de 2023 con el Consejo de Área de Sedes Regionales, debido a la importancia de conocer su criterio y sugerencias.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE destaca que, en la propuesta original, presentada en setiembre, por desarraigo se consideraba un 1 %, 2 % y 3 % adicional, con respecto al salario de la persona decana; la nueva propuesta que se está presentando ahora considera 4 %, 5 % y 6 % en estas categorías; entonces, se está aumentando ese reconocimiento salarial. Continúa con la lectura.

Finalmente, si bien el RSA parte de un esquema que establece una única remuneración de acuerdo con ciertos criterios, no limita la posibilidad de que posteriormente puedan negociarse desde la Convención Colectiva otros componentes salariales; no obstante, es importante considerar el proceso de negociación y aprobación que conlleva este instrumento.

16 Reunión realizada el 9 de noviembre de 2023 en la que participó el Dr. Germán Vidaurre Fallas, miembro del Consejo Universitario y coordinador del equipo de trabajo encargado del análisis y la reforma del régimen salarial académico.

17 Disponible en: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=52443](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=52443), consultado el 14 de noviembre de 2023.

18 Disponible en: <https://www.cgr.go.cr/02-consultas/consulta-zon-kilo-via.html>, consultado el 14 de noviembre de 2023.

19 El detalle del análisis se halla en el expediente del caso, en el cual se comparan los datos entre las instituciones que fueron objeto de análisis.

- c) **Artículo 3. Salario de autoridades universitarias:** Con respecto a la escala propuesta, se incluyó como un cargo adicional al coordinador o la coordinadora de carrera o sección, cuyo salario presenta una correspondencia inferior a la definida para las direcciones de departamento y las direcciones de los programas de posgrado; le siguen las coordinaciones generales de sede, con una correspondencia del 80% con respecto al salario de la persona decana, tomando en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones estratégicas que se asumen. Adicionalmente, se separa el cargo de director o directora de recinto de los cargos citados previamente y se incluye este en una escala superior, con una correspondencia de 85% del salario del decano o la decana.

Sobre la definición del salario de autoridades universitarias, y en atención a las consultas planteadas, cabe señalar que:

- i. La aplicación de los transitorios no es excluyente entre sí, es decir una persona en un puesto de autoridad podría actualizar su puntaje en Régimen Académico y, por ello, trasladarse al RSA y mejorar sus condiciones salariales.
- ii. La propuesta busca incentivar el crecimiento en la gestión administrativa para diversas categorías en determinados cargos. En este sentido, existe una limitante para que todos los puestos de autoridad resulten de interés para todas las categorías de Régimen Académico; no obstante, estos son elementos que deben valorarse a la luz del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* y para reformas posteriores en las cuales se puedan incorporar beneficios de carácter no monetario.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE señala lo anterior tal y como lo señalaba el M.Sc. Roberto Fragomeno en su propuesta inicial, donde introducía ese término de “beneficios de carácter no monetario”. Continúa con la lectura.

- iii. Sobre la limitante de que todos los cargos de autoridad resulten de interés de todas las categorías, debe considerarse lo dispuesto en el transitorio 3, así como los diferentes mecanismos de transición. Adicionalmente, se determinó que la propuesta salarial para direcciones aún resulta atractiva para el 70,8% de los catedráticos de los 373 catedráticos actuales. En el caso de los decanatos, el 90% de los docentes catedráticos podría obtener una mejora salarial al asumir ese cargo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE estima importante señalar que en muchos espacios se les indicaba que, para algunas personas de experiencia, con niveles académicos altos, por ejemplo, catedráticos en las categorías más altas, no será atractivo un puesto de dirección de unidad académica, centro de investigación o inclusive un decanato. En ese sentido, tomando en cuenta la planilla de 2022 y los supuestos con los que trabajaron, observaron que la propuesta salarial para direcciones aún resulta atractiva para el 70,8% del personal docente con la categoría de catedrático.

Detalla que de trescientos setenta y tres personas con la categoría de catedráticos que tiene la Universidad en ese momento, el 70,8 % vería una mejora salarial al asumir una dirección de una unidad académica o de un centro de investigación. Añade que, si en lugar de eso deciden asumir un decanato, sería el 90% de docentes con categoría de catedráticos los que verían una mejora en sus condiciones salariales. Obviamente, el monto dependerá de si esta persona tiene el grado de asociado o si es catedrática y, en caso de serlo, si tiene la categoría 1, 2, 3, 4 o 5; es decir, el banco de posibilidades de personas académicas que quieran participar en estos puestos sigue siendo bastante alto. Seguidamente, continúa con la lectura.

- iv. Se excluye el salario de la persona rectora de la lista de autoridades tomando en cuenta que el establecimiento de un nuevo modelo salarial y su implementación debe disponer de flexibilidad para facilitar su adaptación, según se acordó en la reunión realizada entre el equipo salarial y la representación de la Administración, el Dr. Pedro Méndez Hernández, el jueves 30 de noviembre de 2023.

- d) **Artículo 4. Pago por la participación en actividades de vínculo externo remunerado:** Este artículo no incluye modificaciones con respecto al texto propuesto en la consulta, puesto que los elementos expuestos por la comunidad universitaria durante el periodo de consulta no corresponden a ajustes de esta norma, sino a aspectos regulados en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*. Además, se estima que a pesar de que el RSA no contempla la dedicación exclusiva como

componente salarial, este no es un factor relevante para que el personal universitario deje de realizar vínculo externo remunerado por medio de la Universidad.

- e) **Artículo 5. Actualización de las escalas salariales:** Se ajusta el texto para que anualmente se informe al Consejo Universitario las escalas salariales actualizadas, siguiendo los mismos parámetros, en los cuales las categorías inferiores a adjunto se comparan con el mercado nacional, mientras que las categorías superiores con información del mercado internacional.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE manifiesta que, en ese sentido, se debe informar al Consejo Universitario y a la comunidad universitaria; es decir, es un ejercicio que año a año se debe hacer: igual que se definen los presupuestos para el año siguiente, hay que definir las escalas salariales para el año siguiente, siempre en mejora de las condiciones salariales. Continúa con la lectura.

Al respecto, es necesario considerar que el salario no podrá ser disminuido, por lo que cualquier actualización de las escalas implicaría que la escala salarial se mantiene o aumenta, lo cual será aplicable a todo el personal universitario, de manera tal que no se genere desigualdad entre el personal, independientemente de la fecha en la cual ingresó a laborar con la Institución.

**f) Normas transitorias:**

- i. TRANSITORIO 1. Ascenso en Régimen Académico y traslado del salario compuesto al régimen salarial académico (RSA): Esta norma fue modificada con el objetivo de precisar el texto y facilitar su comprensión, dado que algunas consultas denotaban que el texto propuesto no era lo suficientemente claro.

En este orden de ideas, se determina que este transitorio y los transitorios 2 y 3 deben ser analizados de manera conjunta con el transitorio 8.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE recuerda que ya había hecho la observación de que los transitorios no son excluyentes, es decir, se pueden trabajar unos con otros. Continúa con la lectura.

Asimismo, se coincide en que el reconocimiento del ascenso está sujeto al cumplimiento de los requisitos dispuestos para ello, su reconocimiento no debe estar sujeto a la viabilidad presupuestaria.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE destaca que esta fue una de las observaciones de la comunidad universitaria y la discusión que sostuvo la Comisión. Continúa con la lectura.

Cabe recordar que todos los movimientos dispuestos aseguran que la condición salarial de la persona no sufra menoscabo alguno, también se establece que el RSA no elimina el salario escolar.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS asegura que la Comisión puso mucha atención a esto, evaluaron distintas situaciones y casos, siempre tratando de resguardar que cualquier movimiento que se hiciera fuera en beneficio de la persona docente.

Enfatiza en que esta propuesta no elimina el salario escolar, de la misma manera en que ahora se está manejando el de la persona docente, por medio del sistema que poseen; es decir, igual se manejará el salario escolar mensualmente por medio del Régimen Salarial Académico (RSA). Continúa con la lectura.

En el transitorio 5 se encuentran las disposiciones asociadas con la dedicación exclusiva para ser trasladado al RSA; si bien puede implicar que no existe dedicación exclusiva, debe analizarse cada caso en particular para determinar el escenario que corresponde según las características del contrato.

- ii. TRANSITORIO 2. Personal académico en interinato que opta por actualizar puntaje. En esta norma se incluyen ajustes en la misma línea de lo establecido en el transitorio 1.
- iii. TRANSITORIO 3. Condiciones para las personas que se desempeñen en un puesto de elección de autoridad universitaria. Si bien los transitorios no son excluyentes entre sí, se tornó necesario explicitar

qué sucede cuando una autoridad varía su puntaje en Régimen Académico y asciende entre las escalas, razón por la cual se modificó el texto en este transitorio en esa línea.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE comunica que, a raíz de las discusiones y consideraciones que la M.Sc. Velázquez mencionó al inicio de la presentación, ese transitorio sufre un ajuste adicional que verán más adelante. Continúa con la lectura.

- iv. Los TRANSITORIOS 4, 6 y 7 referentes a la anualidad, la remuneración extraordinaria y los reconocimientos regionales no recibieron observaciones, por lo que se mantiene el texto propuesto en la consulta.
- v. TRANSITORIO 5. Dedicación exclusiva. Esta regulación no presentó modificaciones; sin embargo, se recibieron algunas consultas que hacen necesario enfatizar en que no existirá una rebaja salarial, dado que la persona no podrá percibir un menoscabo en sus condiciones salariales. Además, la regulación de la dedicación exclusiva y la posibilidad de laborar en actividades académicas un cuarto de tiempo en otras universidades estatales son aspectos sujetos a reglamentaciones diferentes. Por otro lado, la población exbecaria deberá trabajar de manera exclusiva con la Institución como parte del contrato, prohibición que le permitirá condonar el 20% del contrato de beca.
- vi. TRANSITORIO 8. Estrategia para el traslado del salario compuesto al RSA. Se incluye como uno de los criterios para la construcción de la estrategia de traslado el puntaje en Régimen Académico y el cumplimiento de los requisitos necesarios para el ascenso en Régimen.

Con relación a la modificación del artículo 8 del *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República* y de 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* se discuten las consultas remitidas (anexos N.os 5 y 6), se acuerda mantener el texto publicado en consulta.

Por último, en el anexo N.º 2 se encuentran pormenorizadas las observaciones así como los elementos considerados por la CCCP con respecto a cada uno de los comentarios; por otro lado, en el anexo N.º 4 se incluye un listado de las normas asociadas con este caso y su estado de análisis.

### **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 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. En la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, el Consejo Universitario 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.*
3. La promulgación de la *Ley fortalecimiento de las finanzas públicas*, Ley N.º 9635, y su homologación en la Universidad de Costa Rica como medida precautoria y hasta el tanto se resuelven las acciones interpuestas, modificó las condiciones para el pago de anualidades, la dedicación exclusiva y otros componentes salariales.
4. El escalafón docente fue eliminado por la Sala Constitucional en la sentencia N.º 2019-06935, del 24 de abril de 2019, pero quedó pendiente la actualización de normativa universitaria.
5. Es necesario garantizar el cumplimiento de los fines y propósitos de la Universidad de Costa Rica, así como la sostenibilidad de las finanzas de la Institución.
6. El modelo salarial actual está sustentado en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* y 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.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE comunica que la Vicerrectoría de Docencia, por medio del Centro de Evaluación Académica (CEA), viene trabajando en la definición de este perfil docente; de hecho, va bastante adelantado y se ajusta muy bien con el modelo salarial propuesto. Continúa con la lectura.

7. La comisión técnica conformada desde la Rectoría para analizar el modelo salarial universitario (Resolución de Rectoría R-66-2021, del 17 de marzo de 2021) presentó el *Diagnóstico del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica* (oficio R-8454-2021, con fecha del 17 de noviembre de 2021).
8. De acuerdo con el artículo 1 de la *Ley Marco de empleo público*, Ley N.º 10.159, esta norma 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*. Esta ley entró en vigor el 10 de marzo de 2023.
9. Los principios que sustentan la *Ley Marco de empleo público* son de acatamiento obligatorio para las universidades públicas, las cuales –a la luz de la autonomía e independencia otorgada constitucionalmente– determinarán las acciones requeridas para su cumplimiento.
10. El Consejo Universitario 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* (acuerdo de la sesión N.º 6679, artículo 5, del 7 de marzo de 2023). El citado acuerdo dio origen a la Resolución de Rectoría R-81-2023, con fecha del 20 de abril de 2023.
11. 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*. 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.

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.

12. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6695, artículo 3, del 4 de mayo de 2023, solicitó a la Administración:

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.*

13. El Consejo Universitario recibió colaboración y criterio por parte de especialistas de diversas instancias universitarias, a saber: la Facultad de Derecho, la Oficina de Recursos Humanos, el Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA), la Oficina de Contraloría Universitaria, entre otras.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE señala que le faltó mencionar a la Oficina Jurídica en varias ocasiones. Como mencionó antes, tuvieron apoyo de otras instancias; por ejemplo, del Estado de la Nación y de algunas personas académicas que, en forma independiente, colaboraron. Continúa con la lectura.

14. Desde la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes se conformaron tres equipos de trabajo para estudiar los siguientes temas: valoración de puestos como exclusivos y excluyentes, evaluación del desempeño laboral y el régimen salarial del personal académico. En el caso de este último, le corresponde al Consejo Universitario definir y regular el esquema salarial del personal académico; por otro lado, el salario (monto) deberá ser determinado por la Administración, según los resultados de los estudios actuariales y de mercado, de manera tal que se garantice la competitividad de los salarios y la sostenibilidad financiera de la Institución.

15. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, acordó publicar en consulta la propuesta titulada *Reglamento del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica*, como reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, la reforma al artículo 8 del *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República*, así como la modificación de 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*. Las propuestas se publicaron en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* N.º 50-2023, del 26 de setiembre de 2023, por lo que el periodo de consulta a la comunidad universitaria inició el 26 de setiembre de 2023 y concluyó el 6 de noviembre de 2023.

16. 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.

17. La estructura salarial pretende simplificar y aclarar el esquema de remuneración de la Universidad en apego a los principios de la *Ley Marco de empleo público* y según las necesidades y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica; por ello se utilizaron como insumos la planilla de octubre de 2022, los registros de la Comisión de Régimen Académico (docentes en interinato y en Régimen Académico) de los puntajes, el comportamiento del ascenso en Régimen Académico, los datos salariales del mercado nacional e internacional del personal universitario y los criterios jurídicos brindados.

18. Los ajustes requeridos hacen necesaria la modificación de la siguiente normativa:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que algunas de las normativas que leerá a continuación ya están en análisis en el Consejo Universitario; otras, inclusive, ya aprobaron la modificación y otras están en los pases que se han elevado al Órgano Colegiado, para iniciar dicho análisis. Continúa con la lectura.

- 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.*

EL DR. GERMÁN VIDAURRE menciona que muchas de las inquietudes expresadas por la comunidad universitaria responden a cambios que deben hacer en estos reglamentos, más que en el Reglamento que están viendo hoy, pero es importante que se entienda que todo eso está interrelacionado y, eventualmente, todo debe ser coherente. Continúa con la lectura.

19. La Universidad de Costa Rica debe asegurar que su política salarial le permita la atracción (estudiantes y jóvenes docentes con alto potencial académico), así como la retención del personal académico en la Universidad de Costa Rica, en particular a quienes desarrollan un trabajo de excelencia y aportan 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.
20. El régimen salarial presentado regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario (de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 176 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*) y los puestos de dirección. Asimismo, se estima indispensable realizar ajustes a las disposiciones contenidas en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. Se introducen las figuras del secretario académico de la Rectoría (concebida con el artículo 42 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*), coordinadora o coordinador de carrera y coordinador o coordinadora de sección.
21. La *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, en su artículo <sup>42</sup>, establece como límite a las remuneraciones totales mensuales en la función pública veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Adicionalmente, la *Ley Marco de empleo público* dispone que el salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública, el cual fue establecido en ₡5.565.000,00 (cinco millones quinientos sesenta y cinco mil colones) por parte de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda (MH-STAP-ACDO-0358-2023, del 21 de mayo de 2023).
22. De acuerdo con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, las facultades constituyen las máximas unidades académicas en cada área, los decanos y las decanas son quienes dirigen y representan a las facultades, por lo que les determina como la figura de mayor jerarquía en las máximas unidades académicas, en tanto ejercen como autoridad superior jerárquica de las funcionarias, los funcionarios y la población estudiantil. Además, al ser un referente académico, los requisitos de ese cargo se solicitan también para asumir otros cargos de autoridad universitaria (artículos 78, 88, 92, 94, 103, 104, y 126).

23. La población interina es muy variada, esta característica se refleja en las diferentes modalidades de nombramiento del personal docente interino establecidas en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, por lo que es necesario que exista un esquema de remuneración para esta población que promueva el crecimiento y la producción académica. Cuando la población interina ingrese a formar parte de Régimen Académico, se le trasladará a la categoría correspondiente, según el puntaje alcanzado y los otros requisitos establecidos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*; además, como resultado de la consulta se amplió la escala interina para disminuir las diferencias de puntaje entre las escalas, de manera tal que esta resulte atractiva para el personal docente en interinato.
24. Quienes asumen puestos docente-administrativos se enfocan en la gestión universitaria y no en actividades académicas que les permitirían crecer en Régimen Académico, se hace indispensable establecer mecanismos que compensen esa situación.
25. Los componentes salariales, tales como pasos académicos, anualidad, dedicación exclusiva, zonaje, bonificación y escalafón ya no formarán parte de la estructura salarial, así como otros incentivos de carácter contractual.
26. La implementación de un nuevo esquema de remuneración para el personal académico requiere el planteamiento de disposiciones que permitan determinar los mecanismos de transición del régimen existente al nuevo régimen. Este traslado de régimen no puede implicar un perjuicio de la condición salarial actual de la persona docente universitaria.

27. Con respecto al zonaje, la Convención Colectiva de Trabajo dispone:

*ARTÍCULO 10. ZONAJE*

*La Universidad mantendrá un sistema de zonaje para las personas trabajadoras del sector administrativo y docente que trasladen de manera permanente, su residencia o domicilio legal a la zona donde está ubicada la sede regional o recinto en que laboran. Lo anterior, de acuerdo con lo señalado en el Reglamento respectivo, el cual no podrá ser modificado en perjuicio económico de las personas trabajadoras, siempre y cuando se mantengan las condiciones que le dieron origen. (el subrayado no corresponde al original).*

En razón de lo anterior, las reformas introducidas garantizan que no se menoscaben las condiciones salariales del personal universitario.

28. Con el propósito de atender las observaciones recibidas con respecto al reconocimiento del desarraigo, se llevó a cabo una reunión el lunes 13 de noviembre de 2023 con el Consejo de Área de Sedes Regionales, en la cual se compartieron los principales elementos de la propuesta y se atendieron consultas por parte de las personas participantes. Los principales ajustes al reconocimiento del desarraigo se introdujeron a partir del análisis relacionado con los criterios técnicos aplicables a la naturaleza y los procesos universitarios.
29. El *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado* para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República, así como el *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio* deben ser ajustados a las nuevas características del régimen salarial académico.
30. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, acordó:

*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 11.4% 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.*

Dado que se valoró que ese era el mecanismo adecuado para implementar la iniciativa planteada por el Consejo Universitario en diversos espacios, mediante la cual se busca reconocer al personal universitario con una amplia y significativa producción académica.

31. En la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, el Órgano Colegiado acordó *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*. Al respecto, cabe señalar que el citado reglamento hace referencia a incentivos salariales tales como escalafón, mérito académico y remuneración extraordinaria.

Por su parte, la Convención Colectiva de Trabajo se refiere al incentivo salarial por mérito académico en los siguientes términos:

*ARTÍCULO 12. INCENTIVO SALARIAL POR MÉRITO ACADÉMICO.*

*La Universidad mantendrá la vigencia del reglamento que promueve mecanismos de remuneración por concepto de incentivo salarial por mérito académico para personas funcionarias administrativas que posean estudios superiores a los requisitos establecidos dentro del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica. Para la adjudicación de este incentivo, debe realizarse la evaluación del desempeño por parte de la jefatura inmediata y cumplir con los otros requisitos vigentes en el capítulo 8 del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios.*

*En aquellos casos en que a la persona trabajadora se le haya tenido por cumplido el requisito de licenciatura, en virtud de poseer los títulos de bachillerato y maestría, para su nombramiento en un puesto que solicite el grado académico de licenciatura, la persona no podrá optar al incentivo por mérito académico, esto condicionado a las carreras en las que se ofrezca licenciatura. (el subrayado no pertenece al original).*

32. La *Constitución Política de la República de Costa Rica* otorgó a la Universidad de Costa Rica (UCR) una autonomía especial e independencia para el desempeño de sus funciones y plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios, de manera tal que la Institución define los procesos de planificación, gobierno y organización requeridos para llevar a cabo con independencia su misión de educación superior y cultura.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE señala que presentará los acuerdos, en los que se verán las modificaciones que se están sugiriendo, a partir de las últimas discusiones sostenidas y de las observaciones que ingresaron en los últimos días, tal y como lo señaló la M.Sc. Velázquez.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ se disculpa por interrumpir, pero, en este momento, realizará un receso de veinte minutos, para continuar con la presentación de la propuesta de acuerdo y modificación. Volverían a las 10:20 a.m. a retomar la exposición.

*\*\*\*\*A las diez horas y un minuto, el Consejo Universitario hace un receso.*

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

*\*\*\*\*A las diez horas y veinticuatro minutos, entran la M.Sc. Rosibel Ruíz y el Dr. Pedro Méndez. \*\*\*\**

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que procederá con la presentación de los acuerdos con algunas modificaciones de redacción respecto a lo que se compartió con el Órgano Colegiado en el Dictamen CCCP-8-2023; es decir, presentará la redacción con las modificaciones que se están incorporando, a partir de las últimas observaciones realizadas.

Cede la palabra a la M.Sc. Rosibel Ruiz para que explique cómo se leen estas modificaciones, especialmente para quienes siguen la transmisión en vivo por medio del canal del Consejo Universitario.

M.Sc. ROSIBEL RUIZ explica que, en este caso en particular, el texto tachado corresponde al texto original incluido en el documento y se adiciona en negrita o en subrayado porque en algunos casos está con control de cambios el texto que se incorporaría. Esto también surge a partir de una serie de reuniones que han

sostenido, para garantizar los dos temas planteados por la M.Sc. Velázquez, en cuanto a la voluntariedad del régimen y la coexistencia con el régimen de salario compuesto. Igualmente, incluye algunas observaciones del Mag. David Fallas Redondo, jefe de la Oficina Jurídica, quien se las hizo llegar para ajustar y blindar el sistema.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE continúa con la lectura.

## ACUERDA

1. Aprobar el *Reglamento del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica*, que reforma integralmente las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, según se presenta a continuación:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE destaca que, para ejemplificar, la versión original decía “que reforme integralmente las regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica”, lo cual se suprime y quedaría: *Reglamento del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica*; es decir, corresponde a un reglamento propiamente. Continúa con la lectura.

### 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 y los puestos de elección de autoridades universitarias de la Universidad de Costa Rica de acuerdo con lo dispuesto en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Cubre a todas las personas contratadas para realizar docencia, investigación, acción social, estudio, meditación, creación artística, 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 la revalorización del quehacer de la Universidad de Costa Rica.

#### Artículo 2. Salario del personal académico

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

Este salario se determinará de acuerdo con las siguientes escalas por 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
Interino Bachiller	-	18	22	23	24
Interino 1	-	21	25	26	27
Interino 2	36	24	28	29	30
Interino 3	45	27	31	32	33
Interino 4	57	31	35	36	37
Interino 5	72	36	40	41	42

\* 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.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE destaca que pasaron de la propuesta que establecía 4 escalas a 6 escalas; en la correspondencia con el salario de la persona decana, se propone pasar de 18 % a 19 %.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ estima importante explicar por qué este cambio del 18 % al 19 %, pues es un número con muchísima importancia dentro del sistema. Entonces, le cede la palabra al Dr. Pedro Méndez, para que se refiera a la necesidad de dicha modificación en el valor de la correspondencia con el salario del decano en la categoría de interino bachiller.

DR. PEDRO MÉNDEZ explica que, una vez que se hace el análisis de la escala completa, deben tener claro que está diseñada de tal forma que si se define uno de los salarios todos los demás lo estarán en esta escala. Entonces, las escalas de las autoridades superiores, que cree que serán las primeras en salir a luz pública, se compararon con los salarios existentes en otras instituciones estatales similares a la UCR; por ejemplo, el salario del presidente de la Corte Suprema de Justicia.

Profundiza en que, al tomar esos salarios de referencia, si fijan el salario de la persona decana en un monto muy bajo, el salario del interino bachiller se reduce demasiado; entonces, el hecho de subirla un poco permite algo de flexibilidad a la hora de definir los salarios de vicerrectores, vicerrectoras y todas las personas que integran el Consejo Universitario, incluyendo a la Dirección. Esto les da margen para que quienes ganan menos, las personas interinas bachiller, puedan tener un salario más digno.

Resume que la idea de esto es darles un poco más de margen para definir la escala de la persona decana y, por lo tanto, la de las autoridades superiores, que cree, reitera, son las que revisará de primero la opinión pública.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que aprovecharon para actualizar la versión que se está proyectando; en este momento, se ve el cambio del 19 % y el título de la tabla.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ advierte que posee tres documentos sobre este mismo tema: uno que está en el Sistema de Gestión de Documentos Institucional (Sigedi), otro que está dentro del sistema de comunicaciones internas del Consejo Universitario y otro que acaban de compartir en el chat y en ninguno de los tres figura la inclusión del texto que acaban de leer. No sabe si eso es parte del texto o es una explicación. Desea que le compartan el documento que están viendo en pantalla para darle seguimiento y no confundirse con otros que no son los que están discutiendo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ comunica que el documento en su última versión, que ya incluye este cambio, es el que les compartió en el chat del Consejo Universitario.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ solicita que lo comparen con respecto al artículo anterior, porque lo tiene abierto en este momento en su computadora. Pide pasar al artículo 1, si no es mucha molestia, nada más para verificar. Se disculpa con todos, no desea ser fastidioso, pero lo abrirá de nuevo por aquello de que esté abriendo un documento distinto y eso sea lo que le genere un error. Dictamen compartido por la M.Sc. Velázquez. Cree que no tiene lo marcado en rojo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ responde que, para evitar cualquier confusión, le enviará el documento directamente al Lic. Méndez con la última versión.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE resume que se agregan más escalas, se reduce la diferencia entre estas, a lo que había en la versión original, de manera que sea más sencillo y atractivo para la persona docente interina el crecer académicamente y que se les reconozca. En la versión de setiembre, hablaron de un aumento salarial de 1 %, 2 % o 3 %, con respecto al salario normal de la persona que no tiene desarraigo, ahora sería 4 %, 5 % o 6 % para cada una de estas figuras. Continúa con la lectura.

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	29	30	31
Adjunto	Adjunto	36	35	39	40	41
Asociado	Asociado 1	54	50	54	55	56
	Asociado 2	63	53	57	58	59
	Asociado 3	72	56	60	61	62
	Asociado 4	81	59	63	64	65
Catedrático	Catedrático 1	90	79	83	84	85
	Catedrático 2	99	82	86	87	88
	Catedrático 3	111	87	91	92	93
	Catedrático 4	126	94	98	99	100
	Catedrático 5	144	103	107	108	109

\* 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.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE señala que no hay variaciones con respecto a lo que habían visto en setiembre, excepto en el caso de los desarraigos. Nuevamente, no aparece la persona catedrática destacada, porque no está dentro del Reglamento como tal: es por acuerdo del Consejo Universitario que se le solicita a la Rectoría crear esta figura. Continúa con la lectura.

El salario con desarraigo se otorgará cuando no haya sido posible localizar personal docente de la región que posea las competencias académicas y profesionales requeridas para el puesto, por lo que se nombrará a una persona que se traslade a la sede.

Para ello:

- a) La coordinación de la carrera y la coordinación de docencia –después de confirmar que en la región donde se ubica la sede no se ha localizado el recurso humano que posea los requisitos establecidos para el puesto vacante, demostrado mediante convocatoria pública en medios de comunicación locales y nacionales– informarán a la Dirección de la Sede sobre la necesidad de contratar personal que deba trasladarse a la sede para brindar los servicios requeridos.
- b) La Dirección de la Sede, debido a la inopia existente y de acuerdo con el interés institucional, gestionará la contratación del personal docente que tiene domicilio legal fuera de la región.
- c) El personal de Recursos Humanos en la Sede realizará el trámite administrativo para el pago del salario con desarraigo, según corresponda.

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.

Se otorgará el salario con desarraigo de la siguiente manera:

Desarraigo 1: Sede Regional de Occidente.

Desarraigo 2: Sede Regional del Atlántico, Sede Regional del Caribe, Sede Regional de Guanacaste y Sede Regional del Pacífico.

Desarrollo 3: Sede Regional del Sur.

### 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 (%)
Coordinador o coordinadora de carrera o sección	70
Directora o director de departamento y directora o director de programa de posgrado	75
Coordinador o coordinadora general de sede	80
Director o directora de recinto	85
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	108
Miembro del Consejo Universitario	110
Directora o director del Consejo Universitario	112

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

EL DR. GERMÁN VIDAURRE señala que en este artículo fue donde realizaron más modificaciones para incluir figuras de autoridad relevantes y que no se habían considerado en la versión original, que data de hace varios años. De hecho, con respecto a la propuesta de setiembre, hay una pequeña variación en los porcentajes para los puestos de autoridad más altos, pues se recortaron un poco para dar más de margen o flexibilidad en la propuesta de régimen salarial.

Añade que no aparece la figura del rector o rectora, pues, dada la naturaleza de este puesto, se consideró que no era conveniente explicitarlo dentro del Reglamento, sino que esto la misma Administración lo establece con base en las limitaciones del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Continúa con la lectura.

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 salario del rector o la rectora deberá ser superior al establecido para la directora o el director del Consejo Universitario.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE en este párrafo, la modificación es que se indica explícitamente que es la persona docente que se encuentra bajo el RSA.

Indica que en el siguiente artículo no hay modificación. Seguidamente, continúa con la lectura.

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

Cuando una persona docente sea nombrada para desarrollar 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 de las escalas salariales**

Las escalas del RSA deberán ser actualizadas cada año tomando en cuenta las variaciones en el costo de vida, 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, de acuerdo con la legislación nacional vigente. La nueva escala salarial deberá ser comunicada por la Administración a la comunidad universitaria.

---

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

EL DR. GERMÁN VIDAURRE destaca que se agrega el carácter del traslado voluntario. Continúa con la lectura.

Cuando la persona docente presente alguna variación en su puntaje en Régimen Académico que implique un ascenso entre las escalas en el RSA, se recalculará su salario bajo el esquema compuesto para determinar si este es inferior o superior al definido en el RSA y se procederá con su traslado de manera automática para el mes siguiente. Si el salario compuesto que recibiría la persona docente es superior al salario en el RSA, mantendrá el salario recalculado bajo el esquema compuesto hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare. Estos movimientos no podrán menoscabar su condición salarial actual.

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*.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE ejemplifica que, en general, el procedimiento sería el siguiente:

“Si una persona, María Pérez, académica en la Universidad presenta algún artículo o atestados a la Comisión de Régimen Académico y obtiene puntos que implican un ascenso en las categorías del régimen académico, lo primero que se hace es determinar, dentro del sistema de salario compuesto donde María Pérez está ubicada en este momento, cuál sería su nuevo salario con los puntos que estaba recibiendo.

Eso le permitió un paso adicional; entonces, en ese momento, se calcula el nuevo salario que recibiría y ese es el que se utiliza para comparar con los salarios propuestos en el RSA; el segundo paso es el salario recalculado. Lo comparo: si su salario es mayor que el salario que le corresponde en el RSA, ella puede quedarse con su salario compuesto y se mantiene ahí hasta que haya otro movimiento, o, bien, si su salario es menor, ella puede solicitar el traslado al RSA, donde va a entrar en una condición salarial más favorable.”

Destaca que esto lo discutieron con la Oficina de Recursos Humanos —más bien, la Licda. Adriana Espinoza Paniagua, jefa de esa oficina, fue quien les hizo la observación— y ese es el procedimiento. La persona al presentar una mejora en su régimen académico, es decir, conseguir algunos puntos, merece un nuevo salario, pues siempre debe haber un beneficio asociado a eso; entonces, ya sea que se quede, se vaya o se traslade al régimen, debe tener una mejora en su condición salarial.

Seguidamente, continúa con la lectura.

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

Cuando la persona docente interina presente alguna variación en su puntaje correspondiente al mérito académico que implique un ascenso entre las escalas en el RSA, se recalculará su salario bajo el esquema compuesto para determinar

si este es inferior o superior al definido en el RSA y se procederá con su traslado de manera automática para el mes siguiente. Si el salario compuesto que recibiría la persona docente es superior al salario en el RSA, mantendrá el salario recalculado bajo el esquema compuesto hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare. Estos movimientos no podrán menoscabar su condición salarial actual.

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 menciona que parte de las inquietudes que les manifestaron era cómo funcionaría el procedimiento, si era automático o si se hacía una solicitud; en la propuesta de setiembre no habían indicado el proceso, pero en este momento dejan claro que la persona debe realizar una solicitud a la Administración, donde expresa que renuncia a los elementos del salario compuesto. Continúa con la lectura.

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

La persona que presenta alguna variación en su puntaje en Régimen académico mientras se desempeña en un puesto de elección de autoridad universitaria, que implique un ascenso entre las escalas en el RSA, será trasladada de régimen salarial. Si el salario compuesto que recibe la persona es superior al salario en el RSA, su salario será recalculado bajo el esquema compuesto y lo mantendrá hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare.

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. La nueva condición salarial se reconocerá una vez que sea consolidado el traslado de régimen salarial.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que esa sería la redacción del transitorio 3, pues los otros párrafos se suprimen. Continúa con la lectura.

### **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, hasta un máximo de 11 años, siempre y cuando no exista simultaneidad con el tiempo servido en la Universidad. 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:

- 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.

- 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 personas becarias que hayan suscrito un contrato de dedicación exclusiva y se trasladen al RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato de adjudicación de beca al exterior.

#### **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. Sobre el traslado del salario compuesto al RSA**

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

Este mecanismo considerará un abordaje equitativo entre las áreas académicas y las sedes regionales, la perspectiva de género, el puntaje en Régimen Académico y el cumplimiento de los requisitos necesarios para el ascenso en Régimen de acuerdo con el reglamento correspondiente. Con base en lo anterior, se priorizarán las solicitudes de traslado del personal docente con un salario compuesto inferior al salario correspondiente en el RSA cuando:

- a) Posea 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.
- b) Devengue un salario compuesto inferior al salario en este régimen y posea 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.
- c) Reciba un pago asociado a un beneficio contractual o reconocimiento regional y que, una vez concluido este, perciba una disminución de su condición salarial.
- d) Ejerza un cargo con funciones docente-administrativas cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA.
- 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.

La Administración deberá presentar al Consejo Universitario informes semestrales sobre el proceso de transición del esquema salarial compuesto al RSA.

2. Aprobar la propuesta de reforma al artículo 1 de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica para que se lea de la siguiente manera:

*El régimen salarial académico es el sistema que regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de dirección que se mantengan en salario compuesto.*

3. Derogar los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.
4. Aprobar la propuesta de reforma al artículo 8 del *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República* para que se lea de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 8.** A las personas jubiladas que laboraron para la Universidad de Costa Rica, al ser recontractadas, se les aplicará, para efectos salariales, el salario del RSA de la categoría en Régimen Académico que tenían al momento de su jubilación.

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.

5. Aprobar la 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* tal y como se presenta a continuación:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que estos tres artículos salieron a consulta, pero no se recibieron observaciones al respecto, de manera que presenta la versión final para aprobación. Continúa con la lectura.

#### **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.

#### **ARTÍCULO 35. CONDONACIÓN DEL REINTEGRO**

La persona exbecaria que se comprometa a trabajar exclusivamente 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 de un profesor interino 1 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.

6. Revocar el acuerdo de este Órgano Colegiado, tomado en la sesión N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, con respecto a la remuneración especial. El personal que actualmente recibe una remuneración especial mantendrá esa condición hasta la conclusión del respectivo contrato o su traslado al RSA.
7. Solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) que construya el perfil del coordinador o la coordinadora de carrera e incluya lo correspondiente en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, para ello podrá utilizar como insumo las funciones estipuladas en los diferentes reglamentos de sede con respecto al cargo de coordinadora o coordinador de carrera.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE estima importante recordar que esta figura se incluyó en la lista de autoridades universitarias, que está en el artículo 3, que son puestos de elección; entonces, parte del perfil debe cambiarse a ese modo de nombramiento de esta persona coordinadora de carrera. Continúa con la lectura.

8. Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) que actualice el ámbito de aplicación de las siguientes normas:
  - a) *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica.*
  - b) *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica.*
9. Solicitar a la Administración que:
  - a) Realice una revisión de las cargas asignadas para los puestos de autoridad, tomando en cuenta la complejidad del puesto, así como las características particulares.
  - b) Como parte de la reforma al *Reglamento de Administración de Salarios*, solicitada en la sesión N.º 6736, artículo 10, acuerdo 8, se incluya como un factor del puesto el reconocimiento del mérito académico para el personal administrativo de la Institución, dado que este es un componente relevante y medular para el quehacer universitario; además, forma parte de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
  - c) Los montos del presupuesto que se generen (ahorro) de la implementación de este nuevo régimen salarial, así como producto de la jubilación del personal universitario, se destinen al traslado paulatino del personal universitario al nuevo sistema.
  - d) Establezca, en conjunto con la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE), las cláusulas contractuales requeridas en el marco de las disposiciones establecidas en los artículos 34 y 35 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio.*
  - e) Defina, mediante resolución, las condiciones con respecto a los beneficios de dedicación exclusiva, zonaje, bonificación y remuneración extraordinaria para el personal que se encuentre en salario compuesto, en donde se tome en cuenta que:
    - i. Los contratos vigentes deberán mantenerse hasta su conclusión y no podrán ser renovados.
    - ii. El tratamiento cuando el salario compuesto sea superior al salario correspondiente en la escala de salario global y posee alguno de estos beneficios.
    - iii. El tratamiento cuando el salario compuesto, sin el beneficio, sea inferior a la escala de salario global.”

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Vidaurre la presentación tan detallada, pues permitió visualizar la reforma de manera completa. Manifiesta que hay algunas variaciones que quisiera proponer, como parte de la propuesta de modificación al documento que fue compartido inicialmente (Dictamen CCCP-8-2023), a las que se referirá en este momento. Asimismo, desea dar lectura a las que ya se hicieron y, a partir de ahí, empezarían el proceso de discusión.

Apunta que, en el cuadro de las calificaciones del artículo 2, a la hora de hacer la modificación del bachiller interino, propone incluir un aumento en las escalas de desarraigo, de tal manera de que, así como se cambió la correspondencia del salario del decano del interino bachiller a 19 %, se modifiquen los desarraigos 1, 2 y 3 a 23 %, 24 % y 25 %.

Destaca que existe una correlación en el dato de correspondencia salarial, pues hay cuatro puntos adicionales hacia el primer desarraigo; entonces, en realidad habría que subir a 23 %, 24 % y 25 % las siguientes calificaciones.

Señala que existe un error de forma al final de ese mismo artículo, donde se menciona desarraigo 1, 2 y 3, en el texto hay que ajustar la palabra “desarraigo” que estaba mal escrita; hay que agregar la “i”.

Explica que, en el transitorio 8, inciso e) se indica *durante el 2023 tuvo alguna variación en el puntaje*” y que esta consideración se colocó pensando en las personas que tuviesen una calificación en estos meses y que, de alguna manera, no se sintieran tan afectadas, en caso de que hayan presentado documentos a la Comisión de Régimen Académico o recibido su calificación en estos últimos meses y no tengan la posibilidad de modificar o trasladar su régimen.

Considera que la enunciación correcta debe ser “a partir de la entrada en vigencia de la ley”; la fecha exacta de entrada en vigencia es el 10 de marzo de 2023. En esos temas hay que ser muy claros en cuál es la referencia que está tomándose; entonces, la redacción sería “a partir del 10 de marzo de 2023 tuvo alguna variación en el puntaje”. Eso les daría una referencia con un sentido práctico y, por supuesto, legal. Es decir, sugiere quitar “durante 2023”, pues genera bastante imprecisión.

Da lectura al acuerdo 9, que, a la letra dice:

Solicitar a la Administración que:

(...)

e) *Defina, mediante resolución, las condiciones con respecto a los beneficios de dedicación exclusiva, zonaje, bonificación y remuneración extraordinaria para el personal que se encuentre en salario compuesto, en donde se tome en cuenta que:*

i) *Los contratos vigentes deberán mantenerse hasta su conclusión y no podrán ser renovados.*

(...)

Aclara que esto se planteó bajo la lógica de que todas las personas funcionarias se trasladarían al régimen, porque ya no iba a existir el régimen compuesto, pero, en el momento en el que este último existe, los contratos de dedicación exclusiva o de remuneración podrían ser renovados. Entonces, habría que eliminar esa última frase y *no podrán ser renovados*. La indicación que está al principio sí tiene sentido, porque deben mantenerse y respetarse los convenios mientras estén vigentes; es decir, eso tendrían que mantenerlo y solo se necesitaría eliminar la última observación.

Seguidamente, somete a discusión el dictamen y las modificaciones realizadas.

EL DR. CARLOS ARAYA concuerda con las propuestas de la M.Sc. Velázquez; sin embargo, se referirá a algunos aspectos.

Agradece a la M.Sc. Ruiz por el trabajo arduo que ha desarrollado, pues no se realiza en semanas ni meses, sino en años; además, la M.Sc. Ruiz desde hace años viene analizando los casos que se conocen en el Órgano Colegiado en materia de regulaciones al régimen salarial. Igualmente, agradece al Dr. Vidaurre, quien ha asumido un rol preponderante como coordinador de la Comisión en este proceso, incluso, haciendo de actuario matemático, para efectos de los cálculos. Asimismo, reconoce el esfuerzo de la M.Sc. Velázquez y del Dr. Méndez, quienes han desempeñado un rol importante durante este proceso.

Cree que, más allá de la implementación de la *Ley Marco de empleo público*, el sistema salarial de la UCR requiere una transformación sostenible en el tiempo.

Recuerda que el rubro de masa salarial empezó a crecer de manera acelerada hace una década, lo cual atentaba contra la sostenibilidad financiera y, por ende, contra la actividad sustantiva de la Universidad.

Rememora que el Órgano Colegiado tomó dos decisiones en el 2009 que potenciaron ese efecto: el incremento en el porcentaje de anualidad del 3 % al 5,5 % y la ruptura en el tope de la anualidad de treinta años, pues, hasta ese año, se pagaban hasta treinta anualidades como máximo. A partir de ese acuerdo, se pagan tantas anualidades como años la persona esté en el puesto.

Enfatiza en que esos dos elementos hicieron que el rubro de masa salarial creciera y no fue suficiente negociar la *Convención Colectiva de Trabajo* en 2017, que bajó del 5,5 % al 3,75 % el porcentaje de anualidad. Más allá de la insostenibilidad financiera del sistema, este empezó a generar inequidades muy tangibles: una brecha entre las personas que más ganaban y las que menos ganaban verdaderamente amplia.

Añade que el mérito académico pasó a ser segundo en la prioridad de reconocimiento del sistema, de manera tal que esas inequidades se generaban con personas que, con igualdad de mérito y puntaje en el régimen académico, tenían diferencias salariales de hasta el doble o más, únicamente por años de servicio. Precisamente por eso, cree que, más allá de la sostenibilidad financiera, hay que trabajar en esas imparcialidades.

Apunta que el sistema que hoy se presenta, para valoración del Órgano Colegiado, probablemente no sea el ideal y haya muchos espacios de mejora; no obstante, viene a reducir esa inequidad, a intentar garantizar la sostenibilidad financiera de la Institución en el tiempo y a priorizar el mérito académico.

No omite que esta reducción de inequidades genera otras, porque es claro que en la Institución no se tienen las mismas oportunidades de ascender en régimen académico, dependiendo de la unidad académica en la que se trabaje; por ejemplo, las Sedes Regionales se ven afectadas por la escasez de tiempos docentes para investigación, de manera que la Administración y el Consejo Universitario tienen un reto importantísimo al respecto.

Menciona que, también, en materia de equidad de género, es evidente que el sistema favorece el ascenso en el régimen académico de la población masculina, de manera que tienen otro reto importante. Considera que, tras la aprobación, se deben generar acciones que permitan una mayor equidad en el sistema propuesto.

Otro aspecto, tal y como lo dijo el Dr. Vidaurre al inicio, es la necesidad de una reforma integral al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* que permita, entre otros aspectos, un mayor reconocimiento de la actividad de acción social. Asimismo, que posibilite, por ejemplo, mayores oportunidades de puntaje en los reportes de casos clínicos a las personas del Área de Salud, lo cual ha conversado con el Dr. Caravaca en diversos momentos. Resume que estos elementos son retos que les quedan.

Resalta que considera que el manejo dado a la implementación de la *Ley Marco de empleo público* en la Institución, particularmente con esta normativa, es el que deberían darle a aquellas leyes de aplicación

general —que no están hechas para la Universidad, sino para el sector público en general—, pero que, según el artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, tienen la posibilidad, a partir del precepto de autonomía, de adaptarlas.

Asegura que eso fue lo que hicieron en este caso: una ley de aplicación general la están adaptando de manera tal que, lejos de atentar contra la actividad sustantiva de la Universidad, más bien, promueve el mérito académico y, por ende, están apoyando la razón de ser de la Universidad, esa que señala el artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* como una institución de cultura superior.

Destaca dos aspectos para clarificar, porque ha escuchado a diferentes personas de la comunidad preocupadas, en cuanto por qué norman lo académico, pero no lo administrativo. Esto se debe a que, a lo largo de la historia de la Universidad, ha existido un *Reglamento de régimen salarial académico*, de manera que están proponiendo una regulación a ese régimen, pero, en el caso del personal administrativo, no hay una normativa, sino que se nutre de varios reglamentos, de la *Convención Colectiva de Trabajo* y de resoluciones de la Rectoría. Es por esto que la definición de la estructura queda en manos de la Administración, que lo ha estado trabajando desde hace ya bastante tiempo en conjunto con el Consejo Nacional de Rectores (Conare).

Advierte que ha generado mucha incertidumbre el no conocer el monto del salario de referencia o de la persona decana, de manera que estima importantísimo que hoy mismo cuenten con esa información y así aclaren esa duda de la comunidad universitaria. Agradece la paciencia.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ consulta si hay alguna observación o consulta concreta para el Dr. Méndez, para que la hagan en este momento, pues él debe retirarse pronto.

Estima fundamental el último punto que menciona el Dr. Araya, en cuanto a la estructura salarial y los valores de referencia. No sabe si el Dr. Gutiérrez o el Dr. Méndez podrían referirse a eso; esa sería su primera pregunta para el Dr. Méndez.

No sabe si otra persona quisiera hacerle alguna consulta directamente a él, con respecto a los valores de la estructura o la forma en la que se ha manejado, porque le parece que debería referirse a por qué están sacando de autoridades universitarias en la estructura el salario del rector o de la rectora. Le parece que hay una razón técnica a la que obedece ese cambio.

DR. PEDRO MÉNDEZ ilustra con dos ejemplos por qué es importante sacar el salario del rector de la escala. La pregunta es ¿cuál será el parámetro para definir el salario más alto de la Universidad, que de acuerdo con el Reglamento será el del rector o rectora del momento? Si toman como base el salario del señor presidente de la República, actualmente, ese monto sería de cinco millones quinientos sesenta y cinco mil colones; si toman el salario del presidente de la Corte Suprema de Justicia sería cinco millones trescientos ochenta y un mil colones —espera no equivocarse con el dato, pero lo puede verificar—.

Detalla que existe una diferencia aproximada de doscientos mil colones entre esos dos puestos, lo cual considera que, a la hora de analizar el impacto que tendría en la persona rectora, no es significativo; sin embargo, si lo fijan y dicen que eso será un 1.20 —que era lo que decía la propuesta anterior— eso inmediatamente afecta a todas las personas académicas de la Universidad.

Aclara que una rebaja del salario de la persona rectora de doscientos mil colones implicaba reducir el del interino bachiller de cuarenta mil colones y, a esas escalas, este último monto sí muy representativo. Entonces, el salario del rector, al ser una figura muy pública y política, probablemente, será revisado y cuestionado por varios actores políticos, pero esto les permite un margen para fijarlo sin tener que afectar los estratos más bajos de la escala salarial.

Resume que el motivo es tener un margen para el salario de la persona rectora, sin tener que afectar al resto de la comunidad universitaria al mismo tiempo y en la misma escala salarial.

Con respecto al salario de la persona decana, el cálculo que están haciendo en estos momentos rondará los cuatro millones quinientos treinta y un mil colones.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Méndez la asistencia.

\*\*\*\*A las once horas y veinte minutos, sale el Dr. Pedro Méndez. \*\*\*\*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA no desea dejar pasar la oportunidad para agradecerle a los miembros de la Comisión: al Dr. Méndez, quien trabajó arduamente en la construcción de esta propuesta; a la M.Sc. Velásquez y al Dr. Araya; a la M.Sc. Rosibel Ruiz, como asesora y, principalmente, al Dr. Vidaurre por su gestión como coordinador de esta Comisión. Sabe que implicó una dedicación y un compromiso, así como reuniones exhaustivas con diferentes representantes de la comunidad universitaria.

Asegura que, si en este momento tienen una propuesta como la que se está presentando y en la forma en la que se hace, se debe, precisamente, al liderazgo del Dr. Vidaurre en la creación del Reglamento, que va en la línea correcta de la materialización de justicia y equidad universitaria.

Quiere dejar consignado esto y, al mismo tiempo, no solo agradecer, sino también reconocer el trabajo que se mostró desde un lugar muy dialógico y constructivo con diferentes instancias en muchos momentos, inclusive reuniones semanales ya fijadas los viernes, a horas bastante convenientes para algunas personas de la comunidad universitaria, inconvenientes para las personas miembros del Consejo Universitario, que también asumen otras responsabilidades.

Enfatiza en que esta es una luz para la comunidad universitaria y muchas personas docentes que estaban esperando justicia y equidad laboral, financiera y salarial.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ coincide en que es fundamental la modernización del régimen salarial; al igual que el Dr. Araya y el Dr. Caravaca, se une al reconocimiento por el extraordinario esfuerzo que ha hecho el Consejo Universitario: la M.Sc. Velásquez, la M.Sc. Ruiz, el Dr. Vidaurre, el Dr. Araya y el resto del equipo. Por supuesto, se trata de una modernización que pasa por un modelo de salario global, en un marco de autonomía universitaria.

Cree que, como Administración, es claro que se han propuesto que ese traslado al nuevo régimen salarial sea voluntario, lo cual es muy importante, pues se garantiza la normativa y los derechos adquiridos de las personas docentes, así como mantenerles su salario compuesto y garantizarles esa seguridad jurídica. Observa esto como dos regímenes salariales caminando en paralelo hasta que uno termina absorbiendo al otro, cuando ya la última persona deje de estar en ese salario compuesto.

Estima importante considerar la sostenibilidad financiera que implica todo esto, de tal manera que la Administración debe contar con los mecanismos para ir trasladando a todas estas personas —si así lo desean— sin poner en riesgo las finanzas institucionales.

Considera fundamental que las y los miembros del Consejo Universitario conozcan que ayer tuvieron la oportunidad de conversar con las personas responsables de este mismo proceso en el Poder Judicial y les decían que tienen muchísimas dudas al respecto. Al respecto, les propusieron sostener un intercambio en enero, para conversar sobre las experiencias de un lado a otro.

Piensa que esto demuestra lo complejo de esta reforma, incluyendo al Poder Judicial y todas las dudas que ha generado la implementación de la *Ley marco de empleo público*, tanto que estas personas no pudieron votar esta propuesta ayer. Agrega que el Mag. David Fallas Redondo, abogado jefe de la Oficina Jurídica, le comentó que leyó el documento dos veces ayer y, de manera informal, hizo treinta observaciones de forma. Manifiesta que, como ya se propuso acá, esta propuesta deroga artículos de reglamentos y acuerdos

del Órgano Colegiado, por lo que le parece que esto deben revisarlo con muchísima calma y verlo de forma completamente integral.

Somete a consideración de las personas miembros del Consejo Universitario que analicen esto con esa calma que exige, al tener un documento inmaculado, con toda la información requerida y que pospongan esta votación para la primera sesión del Órgano Colegiado en la tercera semana de enero. Además, propone que todas las instancias pertinentes, sea la Oficina Jurídica, la misma asesoría legal del Consejo Universitario y muchas otras, incluyendo las personas decanas que acaban de enviar un documento solicitando que no se apruebe el día de hoy, tengan posibilidad de pronunciarse, así como la comunidad universitaria.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ aclara a quienes lo escuchan y ven, para que todos tengan certeza, que al no ser docente de la UCR su voto no afecta sus actividades; por lo tanto, no hay inconveniente en que hable desde la perspectiva externa.

Recuerda que, en muchas oportunidades, ha compartido con el Dr. Carlos Araya, el Dr. Caravaca y los demás que se pondrá un “sombbrero” y escogerá un “sombbrero” más o menos en la línea de lo que sí podría aportarle al Consejo Universitario, como ha intentado hacerlo en varias oportunidades.

Señala que, anteriormente, consultó cuál documento estaban viendo, porque, si como miembro del Consejo Universitario está viendo un documento final —el cual muy amablemente le han compartido por un chat con los últimos cambios—, con mucha más razón para quienes tienen interés en esto: para las personas docentes de la Universidad, las personas decanas que han estado muy detrás y el propio Síndeu, la confusión puede ser mayor que la de él que tiene acceso inmediato al documento. Es decir, lo que estas personas han conocido en un momento determinado y lo que están conociendo ahora puede variar un poco más o menos. Si bien no entrará en discusión sobre cuánto varía, destaca que estas personas funcionarias no tienen acceso a ese documento.

Señala que existe un acceso a la información de última mano que están viendo y dando a conocer públicamente, pero sin el *feedback* ni el insumo de los sectores afectados por estas medidas, porque no han tenido oportunidad de expresarse, como sí lo hicieron antes, al inicio del proceso del primer dictamen que presentó la Comisión.

Se une a las palabras del Dr. Araya y del Dr. Caravaca al aplaudir a quienes han colaborado: la asesora M.Sc. Ruiz y los miembros de la Comisión, quienes, en algunas oportunidades, lo invitaron a participar para informarle de estos temas, ante los cuales reconoce que es más abogado que matemático.

Hace el planteamiento anterior para que lo consideren dentro de esta discusión. Señala que es solamente una opinión, no es que quiera imponerla, por lo que hace el comentario de la forma más transparente posible. Cree que existe una desconexión entre lo que están discutiendo y lo que se consultó previamente. Desea que le aclaren la brecha entre estos dos momentos.

Solicita certeza respecto a lo que estarían votando, aunque ya el Dr. Araya hizo una pregunta que estima fundamental respecto al salario del decano, pues es un elemento importante que deben tomar en cuenta y que ya lo tiene más preciso. También, destaca que está la certeza jurídica, al introducir cambios: minutos antes de que empezaran a discutir esto, le hablaba al Dr. Caravaca sobre los principios que la Sala Constitucional ha señalado en el pasado, respecto al trámite legislativo de los proyectos de ley, que, igual que en la UCR, los someten a consulta y regresan a la comisión legislativa, donde se hacen los cambios respectivos. En este sentido, la Sala le ha indicado a la Asamblea Legislativa que cuando los proyectos en comisión son nuevamente dictaminados, ese segundo dictamen también debe ser consultado, por un principio de transparencia y de publicidad de lo que se está acordando. Por lo anterior, en varias oportunidades, no es excepcional, sino común en las consultas perceptivas y facultativas y, entonces, se devuelven los proyectos de ley de nuevo a comisión, para que respondan a la idea de principio de publicidad.

Desea, con toda transparencia, que tomen sus palabras de la manera más honestamente posible y haciendo eco de lo que manifiestan las personas decanas. Solicita que esto vaya a consulta de la Oficina Jurídica y que, la parte de la comunidad universitaria que ha dicho que esto no le gusta, opine sobre lo que votarán. Esos dos elementos le generarían tranquilidad, es decir, que los sectores que han señalado algún inconveniente con esto opinen en esta segunda ronda.

Está de acuerdo con que deben dictaminar: por razones de seguridad de las personas funcionarias de la Universidad deben tener un documento que regule estas actividades, como bien lo señaló el Dr. Araya, en eso están totalmente de acuerdo. Sin embargo, deben tener la certeza jurídica de que lo que están haciendo está bien, incluidas las observaciones que se han hecho. Reitera que la comunidad universitaria está muy molesta.

Menciona que a los miembros del Órgano Colegiado les han enviado tres o cuatro versiones de correos y solo uno insta a que aprueben esto y eso que se trata de una persona en su condición individual. En cambio, otros sectores han salido a toda la comunidad universitaria a hablar, por lo que propone que les muestren este segundo tracto y les soliciten enviar un documento con “puntos y comas”, no un documento genérico con retórica, que no está mal, pero necesitan que especifiquen en qué están de acuerdo y en qué no para que se presente de nuevo al Órgano Colegiado.

Reitera que lo dice con la mayor transparencia y honestidad posible; a la postre, confía mucho en el criterio de cada uno de los miembros del Consejo Universitario y respeta los diferentes puntos de vista. Señala que esta situación, en cierta manera, le ha generado un poco de zozobra y, siendo hoy la última sesión de este periodo, evidentemente todos desean concluirlo de la mejor manera posible. Les agradece el tiempo y se disculpa por haberse excedido en el plazo y tiempo de su intervención.

EL DR. CARLOS ARAYA está seguro, como bien lo señalaba el Dr. Vidaurre a la hora de introducir el dictamen, que, al menos, en la última década, ninguna reforma reglamentaria que se haya tramitado en el Consejo Universitario ha sido tan socializada como esta.

Detalla que la primera socialización se dio, justamente, con las personas de decanas y con ellas se llegó a un acuerdo de que se iba a presentar en las diferentes facultades; así se hizo facultades y, en cuanto a las Sedes Regionales, se organizó una actividad en la Sede Regional de Guanacaste y se le compartió al Síndeu.

Asegura que, de todas las observaciones que recibieron en las diferentes unidades, se fueron incluyendo diferentes aspectos que eran vitales para enriquecer la reforma; luego, se trajo el dictamen al Órgano Colegiado, aprobaron la consulta establecida en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, salió a consulta, se recibieron y analizaron las observaciones y se añadieron aquellas que se consideraron pertinentes. De esta manera, el trámite que se ha seguido es exactamente igual al de cualquier reforma reglamentaria, con la diferencia de que esta se socializó previo a discutirse en el Órgano Colegiado.

Expresa al Lic. Méndez, con todo respeto, que no es válido intentar traer una dinámica de la Asamblea Legislativa al Órgano Colegiado, porque no son la Asamblea Legislativa y, por ende, reitera que no es válido. Enfatiza que están cumpliendo con lo que señala el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y hoy se trae el dictamen, el cual se aprobará o no, pero será un tema que defina la votación.

Advierte que llevar esto a consulta nuevamente sería violentar el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y el procedimiento, porque cómo lo harían si ya se sacó a consulta. No ve, jurídicamente, cómo podrían tomar la decisión de echarlo para atrás; es decir, que vuelva a la Comisión y que esta lo saque a consulta, sin haber votado acá hoy. Reitera que estarían trasgrediendo lo establecido en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

Exterioriza que le llama la atención que, en días previos —casi horas—, surgen diferentes criterios e, incluso, consultas a diferentes abogados, con preguntas muy bien dirigidas para tratar de detener la discusión de la propuesta. Insiste en que le llama poderosamente la atención este hecho y cree que deben cumplir con lo establecido en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y con el debido procedimiento universitario.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE menciona que ya el Dr. Araya mencionó algunos de los elementos respecto al procedimiento estipulado para la modificación reglamentaria y las acciones que tomaron. Tal y como el Dr. Araya lo indicó, quizás esta es la única propuesta que ha sido tan socializada en mucho tiempo y en todos los espacios fue muy bien recibida, pues se hicieron observaciones para mejorarla y estas fueron tomadas en cuenta.

No repetirá lo que ya el Dr. Araya explicó muy bien y se enfocará en los aspectos de construcción de la propuesta. En la sala de sesiones del Órgano Colegiado, se reunieron con abogados de la Oficina Jurídica y de la Facultad de Derecho y, en distintas ocasiones, estuvieron explorando cómo integrar la *Ley Marco de empleo público* y la *Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas* en la Universidad.

Destaca que varios abogados de la Oficina Jurídica estuvieron participando, no solo de la Dirección del momento —pues han pasado por varias direcciones durante el proceso y todas estuvieron opinando y aportando—, sino también un abogado laboralista externo, de un bufete de renombre, quien les ayudó bastante. Además, tuvieron un grupo de docentes muy reconocidos de la Facultad de Derecho, incluso, recuerda la imagen de ellos discutiendo sobre lo que se debía trabajar.

Añade que, simultáneamente, ha habido cambios que se han venido desarrollando con la implementación de la ley y con las modificaciones que han efectuado en la Universidad; por ejemplo, la auditoría que se hizo ahora estableció algunos cambios y, más bien, ya iban en ese proceso de homologación.

Expresa que esta una propuesta no solo ha sido altamente socializada, sino también construida con el aporte de muchas personas, además de los abogados, que acaba de mencionar, para analizar la seguridad jurídica. También, tuvieron la participación de personas de la Facultad de Ciencias Económicas y de las Sedes Regionales. En varias ocasiones, se reunió con la Mag. Marta Bustamante Mora para tratar la regionalización, la condición o las necesidades de las Sedes y determinar cómo mejorar el aspecto del desarraigo; en esa oportunidad, ella les dio muchos aportes y se llevó tareas en las que hay que trabajar.

Detalla que la misma propuesta fue presentada en Guanacaste a las Sedes Regionales, al personal docente de estas y no solo al Consejo Asesor; asimismo, cuando fueron a la Sede Regional del Pacífico, surgió la pregunta y aprovecharon para discutirla con el Dr. Oriester Abarca Hernández.

En el desarrollo de la propuesta, solamente hay dos facultades que no participaron en este proceso, pues no lo solicitaron directamente, pero con una de ellas ya lo habían trabajado en esos espacios.

Desea que quede claro que existe una discusión bastante grande y el aporte de muchas personas de la comunidad y algunas otras externas como el abogado laboralista; esto ha sido siempre a fin mejorar las condiciones del personal, dentro de lo posible.

Explica que para los cálculos utilizaron la planilla de octubre de 2022, vieron el tope en el salario y, pensando en el salario del presidente, lo bajaron un poco y, con esos números, observaron que en octubre 2022 un 52 % - 53 % de las personas docentes tenían un salario por debajo del salario del RSA; es decir, un 47% - 48% de las personas tienen un salario superior. Si reducen ese salario, los porcentajes cambiarán, pero, reitera que, en octubre 2022, tenían 52 % - 53 % de personas docentes que, por varios años, han tenido su salario congelado. Aunque su nivel académico es muy alto, tienen un salario bajo, de manera que están esperando un cambio como este, porque eso les beneficiará.

Manifiesta que, si piensa en diciembre 2023, más de un año después de ese cálculo y saben que esto venía de años atrás, y tomando en cuenta el último dato estimado que les dio la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de que seiscientas personas ya se habían jubilado y unas trescientas lo harían; es decir, cerca de unas novecientas personas se acogieron a la jubilación en diciembre 2023, si de esas personas alrededor de unos quinientos son docentes, probablemente, con sus años de estar en la Universidad, tenían salarios altos. Cree que estas personas estaban del otro lado del grupo; en otras palabras, el personal docente que está esperando la aprobación de la reforma salarial más equitativa y justa ya no serían el 52 % o 53 %, sino el 60 % o 65 %.

Exterioriza que le llama mucho la atención, como decía el Lic. Méndez, que, en el último momento, tienen varios oficios con ciertas dudas y solicitando esperar, cuando la M.Sc. Ruiz le ha comentado de llamadas de muchos docentes preguntando si ya se aprobó. Es decir, hay muchas personas que no le están siguiendo el ritmo al Consejo Universitario, porque están dando clases, investigando y haciendo sus trabajos y no están conectados al Órgano Colegiado, como si lo hace tal vez una persona decana, que está más pendiente de lo que están haciendo.

Enfatiza en que hay llamadas constantes de muchas personas preguntando si se aprobará o no, si pueden presentar sus documentos ahora o deben esperar, etc. En realidad, si son aproximadamente cinco mil personas docentes, unas tres mil están esperando que esa reforma se apruebe; entonces, le parece que es muy importante verlo, aunque lo decidirán en la votación, pues cree que ya han esperado mucho tiempo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ anuncia que completarán la lista de solicitudes del uso de la palabra, para luego retomar la moción que hace el Dr. Gutiérrez y votar sobre ella primero.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO se une a las palabras del Dr. Araya y del Dr. Vidaurre, pues no estima válido, en este momento, retroceder, porque este proceso ha tenido una importante exposición ante las autoridades, escuelas y unidades administrativas, sindicato y demás. Reitera que ha habido una preocupación por discutirlo en los diversos niveles de la Universidad.

Asegura que el Reglamento ha seguido el trámite adecuado y cada uno de los comentarios recibidos, tanto en la socialización del Reglamento como en la consulta a la comunidad universitaria, fueron revisados en detalle. Tal y como ha expresado el Dr. Vidaurre, ha recibido mucha presión no solo de quienes consideran que no es adecuado verlo ahora, sino, sobre todo, de aquellas personas docentes que están esperando que se apruebe, pues les favorecerá. Están hablando de más del 60% de la población de la comunidad universitaria, de las personas trabajadoras de la Universidad.

Observa que quienes tienen salarios menores son los que están presionando y las preocupaciones son de quienes tienen los salarios más altos; entonces, detecta esa desproporción, la cual deben ver en su dimensión.

Considera, como ya lo ha dicho en diferentes momentos, que la UCR, últimamente, es reactiva a la presión de afuera y externas, especialmente de este Gobierno y del pasado. Cree que, en este momento, deben ser proactivos, siempre en el marco de la autonomía, para defender los derechos laborales y mantenerse en un régimen más coherente y basado en el mérito académico. En resumen, desea que esto lo definan de una vez, porque hay demasiada expectativa en la comunidad universitaria.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ realiza algunos comentarios desde un punto de vista muy objetivo, según el proceso que se ha seguido y la consulta y la atención pormenorizada que se ha dado a cada una de las observaciones que han recibido.

Responde al Lic. Méndez que, efectivamente, el documento que se ha ido construyendo es un documento de trabajo del Órgano Colegiado, lo cual es normal; históricamente, ha habido ocasiones en las

que traen y realizan modificaciones en sesiones de trabajo y eso no vulnera, en ninguna forma, los procesos, porque el Órgano Colegiado tiene la competencia para realizar observaciones y efectuar cambios, y, en este caso, prácticamente todos han sido en beneficio de la población a la que va dirigido este nuevo Reglamento.

Enfatiza en que, en ninguno de los casos, se podría vulnerar un derecho de alguna persona, porque haya salido a consulta de una forma y luego se haya tomado otra decisión. En este sentido, reitera que los elementos incluidos, más bien, benefician.

Destaca que, en algún momento, le cuestionaron la forma de considerar el desarraigo 1, 2 y 3, pues ya no es por distancia, sino por costo de vida. Ese cambio, de una u otra forma, podría afectar a algunas personas; sin embargo, los porcentajes definidos duplican lo que salió en la consulta inicialmente; es decir, con esa decisión se les está dando beneficio a toda la población: a nadie se le está dejando en una condición de vulnerabilidad. Más bien, se está haciendo un esfuerzo mayor para que sea más justa la forma en la que se calcula ese desarraigo, porque la distancia no es un buen indicador y esa fue una de las observaciones recibidas; entonces, en realidad, están respondiendo a dicha observación. Menciona lo anterior como un ejemplo, pues desea que quede muy claro.

Lamenta que el Lic. Méndez recibiera la última versión del documento por un chat, pero fue precisamente con el objetivo de ahorrar tiempo de una sesión de trabajo para construir esos elementos. Asegura que, en una reforma de ese tipo, es muy delicado realizar esos cambios en sesiones de trabajo, por lo tanto, lo trabajaron con sumo cuidado en estos días, con el fin de traer una propuesta bien armada y discutida. Ejemplifica que, todavía ayer en la noche, estaban realizando algunos ajustes en la redacción y así asegurarse de que quedara bien claro.

Informa al Dr. Gutiérrez, respecto a la preocupación del Mag. Fallas, que, aunque él –Dr. Gutiérrez– no pudo estar presente, junto con la M.Sc. Ruiz se sentaron a conversar con el Mag. Fallas, para aclarar las observaciones; incluso, por bastante tiempo las revisaron, especialmente porque el Mag. Fallas se está incorporando recientemente a la Universidad y querían estar seguras de que conociera el proceso que había llevado la construcción de esta propuesta.

Detalla que, en dicha reunión, le aclararon algunas dudas de procedimiento y él mismo les dio una retroalimentación, la cual ayudó a orientar para que quedara bien clara la voluntariedad del traslado entre regímenes. Incluso, ayer cuando él envió las observaciones, puntualizadas por el Dr. Gutiérrez, cada una fue analizada e incorporada en esta propuesta, es decir, ninguna quedó sin incorporar a este documento. Entonces, no está segura de cuál sería la razón para postergar esto, si, en realidad, el régimen que se está generando responde a las preocupaciones que él en su momento había expresado.

Expresa, respecto a la preocupación del Poder Judicial, que los mismos laboristas con quienes se han reunido les han dicho que esta ley tiene falencias espantosas y dificultades de interpretación y ha sido una ley difícil que entró a regir en setiembre 2023. Formalmente, el sector público debería haberla aplicado a partir desde dicho mes, pero están en diciembre, aprovechando un espacio de esa indefinición que las mismas instancias han tenido para poder aplicarla, pero, definitivamente, este es documento que no aplica por completo todos los elementos de la ley, sino que rescata, a partir de la autonomía universitaria, aquellos que les permite traducir en el interés académico de la Institución. Aclara esto, porque cree que puede pasar todo el año entrante y todavía costará ponerse de acuerdo sobre la forma de implementar la *Ley marco de empleo público*.

Rescata, en términos muy objetivos, que el esquema salarial institucional ha sido una preocupación por años, pero ha costado tener la fortaleza y el análisis, con la profundidad necesaria, para realizar un cambio. Destaca el esquema de consulta que se ha utilizado, la construcción colectiva, las reuniones con personas abogadas, expertas laboristas, etc, porque no ha visto un reglamento que haya tenido tanta discusión como este y eso ha sido, precisamente, porque se necesita mucha solidez para presentar esta propuesta.

Manifiesta que, en este momento, presenta la propuesta, porque está segura de que cumple con los aspectos legales y técnicos necesarios. Las preocupaciones de la comunidad surgen por la inquietud e incertidumbre que esto genera, pero no porque les hayan presentado alguna observación técnica de fondo, básicamente, es por la inestabilidad que genera esto.

Apunta que el hecho de que se compartan los salarios, de que se indique cómo será la estructura y de que esto tiene un cambio, debe ir ayudando a la comunidad universitaria a asimilarlo, pero no pueden perder de vista que se requiere valentía a la hora de tomar decisiones en estos temas. Enfatiza en que no pueden perder dicha perspectiva.

EL DR. CARLOS PALMA reconoce a la Comisión el enorme trabajo que han realizado, pues ha sido excelente y valora todo el esfuerzo. Reitera que el tema ha sido muy consultado y es consciente de eso, así como de que el documento se ha mejorado últimamente con algunas observaciones que la misma comunidad ha enviado.

Exterioriza que está totalmente de acuerdo con que este documento ya no tiene marcha atrás, en el sentido de que se tenga que sacar a consulta o de que se deba buscar el criterio de otras personas; sin embargo, es consciente de que, tal vez, esta sea la reforma más grande que ha sufrido la UCR en años y, por ende, genera incertidumbre e inseguridad.

Destaca que a quien afecta está reforma es al personal académico, a aquel de mayor valor en la Universidad por su desarrollo en la docencia e investigación; es decir, no pueden, de ninguna manera, poner en riesgo al personal académico de la Institución, porque es el activo más valioso que tienen.

Está totalmente de acuerdo con el señor rector, por lo que acoge su solicitud de posponer la discusión de esta reforma, durante la Navidad, para verlo con mayor profundidad y así hacer algunas observaciones y mejoras, con base en el documento ya existente no del que se derive de una nueva discusión con la comunidad. Reitera que acoge la solicitud del rector de posponer la aprobación entre quince y veintidós días.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ aclara que la Ph. D Fumero textualmente dice “echar para atrás” y el Dr. Araya “detener la discusión de la propuesta”, pero eso no es lo que está proponiendo: únicamente, se plantea mejorarla. Escuchar que ayer a las 11:00 p. m. se le estaban haciendo ajustes no le parece que coincida con esa propuesta impecable o bien armada de la que habla la señora directora.

Expresa que, tal y como dicen los abogados, “lo que abunda no daña” y esa es su posición. No ve diferencia entre votarla hoy o en quince días, pues no es que realizarán consultas a la comunidad universitaria, ya que la idea no es retroceder el proceso, sino hacerlo con calma Cree que este documento debe estar impecable y, reitera, que están reconociendo que ayer a las 11:00 p. m. estaban haciendo ajustes y no han tenido la oportunidad de ver esto en forma integral. Esta es su posición, en concreto.

EL DR. CARLOS ARAYA aclara al Dr. Gutiérrez que si estaban haciendo ajustes ayer a las 11:00 p. m. fue porque este dictamen se incluyó en agenda para el martes (para la sesión de hoy) y el lunes la Rectoría envió los criterios de otras personas abogadas. Tomando en cuenta dichos criterios, reitera, enviados el lunes en la tarde, trataron de incluir aquellos aspectos que consideraron que podrían mejorar la propuesta, pero si lo hicieron fue por ese motivo, ya que la propuesta estaba lista desde semanas atrás.

**La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, suspende la discusión del Dictamen CCCP-8-2023 en torno a los siguientes temas: presentar una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*; 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; revisión del *Reglamento del Sistema de Administración***

**de Salarios de la Universidad de Costa Rica y presentación de propuesta para eventual modificación; modificación al artículo 5, inciso a), de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica, y 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.**

#### ARTÍCULO 4

**El Consejo Universitario valora la moción presentada por el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector, para suspender la discusión del Dictamen CCCP-8-2023 y que se agende nuevamente en el 2024.**

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ solicita que consideren la moción que presenta el Dr. Gutiérrez de suspender el conocimiento de esta propuesta el día de hoy y que se incluya en una próxima sesión.

Seguidamente, somete a votación la moción del Dr. Gustavo Gutiérrez, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Dr. Carlos Palma, Srta. Valeria Bolaños, MTE Stephanie Fallas y Lic. William Méndez.

TOTAL: Cinco votos.

EN CONTRA: Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Eduardo Calderón, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Srta. Natasha García, Dr. Carlos Araya, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Siete votos.

\*\*\*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ somete a votación como acuerdo firme rechazar la moción presentada por el Dr. Gustavo Gutiérrez, y se obtiene el siguiente resultado:

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

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Lic. William Méndez, Dr. Gustavo Gutiérrez y Dr. Carlos Palma.

TOTAL: Tres votos.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA rechazar la moción del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta para suspender la discusión del Dictamen CCCP-8-2023 y que se agende nuevamente en el 2024.**

**ACUERDO FIRME**

## ARTÍCULO 5

**La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes continúa con la presentación del Dictamen CCCP-8-2023 en torno a los siguientes temas: presentar una reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*; 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; revisión del *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* y presentación de propuesta para eventual modificación; modificación al artículo 5, inciso a), de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, y 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.**

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ lista las modificaciones propuestas:

- En las reflexiones de la Comisión, inciso c), artículo 3, inciso i), se incluye la frase: “se tendrá que solicitar trasladarse al RSA”.
- En el inciso vi), el transitorio 8 se mantiene: “establecer el mecanismo”, en lugar de “estrategia” para el traslado, y se incluye la palabra “voluntario” del salario compuesto al RSA.
- En el acuerdo 1, se elimina la cita *que forma integralmente las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* y se agrega el siguiente párrafo: “El RSA registrará para todas las personas cubiertas por este y que sean contratadas a partir de la vigencia de este reglamento. No podrá reconocerse ningún componente salarial adicional que no esté expresamente regulado en este reglamento”.
- En el artículo 2, se incluye el título “Docente en interinato” antes del cuadro que menciona al interino bachiller. Además, se le cambian los siguientes porcentajes: en la correspondencia con el salario de la persona decana, se pasa de 18 % a 19%; en el de desarraigo 1, se pasa de 22 % a 23 %; en desarraigo 2, se pasa de 23% a 24% y en el desarraigo 3, se pasa de 24 % a 25 %. Al final, donde se indica *se otorgará el salario con desarraigo de la siguiente manera*, se corrige un error de forma en la palabra “desarraigo”.
- En el artículo 3, en el párrafo que inicia con *La persona docente (...)* se le agrega “que se encuentra bajo el RSA”, se elimina el “que” y continúa *al momento de asumir un puesto de autoridad universitaria*, se agrega un “y” y continúa *ostente un salario mayor (...)*.
- En el transitorio 1, se agrega la palabra “ascenso” en régimen académico y traslado y se agrega la palabra “voluntario” del salario compuesto al régimen salarial académico. También, se elimina la frase *y se procederá con su traslado de manera automática para el mes siguiente* y, después de *lo equipare (...)*, se agrega “caso contrario, la persona podrá solicitar a la Administración su traslado al RSA, en la cual exprese que renuncia a los componentes del salario compuesto”.
- En el transitorio 2, se elimina la frase *y se procederá con su traslado de manera automática para el mes siguiente*. Después de lo equipare, se agrega “caso contrario la persona podrá solicitar a la Administración su traslado al RSA, en el cual exprese que renuncia a los componentes del salario compuesto”.
- Se modifica el texto del transitorio 3 para que sea lea de la siguiente manera “La persona que se desempeña en un puesto de elección de autoridad universitaria podrá solicitar durante su periodo de gestión o al concluir este su traslado al RSA. La solicitud remitida a la Administración

- deberá expresar que renuncia a los componentes del salario compuesto. La nueva condición salarial se reconocerá una vez que sea consolidado el traslado de régimen salarial”.
- El transitorio 5 se debe leer de la siguiente manera: “El personal académico que, en el momento de entrada en vigencia de este Reglamento, pertenece al régimen de dedicación exclusiva, podrá solicitar la finalización de este contrato y solicitar su traslado al RSA “. Se elimina “que mantendrá esta 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 el transitorio 6, después de *el personal académico que*, se agrega “en el momento de entrada en vigencia de este reglamento” y se elimina la palabra “actualmente”.
  - En el transitorio 7, justo después de la indicación *el personal académico que*, se agrega “en el momento de entrada en vigencia de este reglamento”.
  - En el transitorio 8, en el título, se sustituye “estrategia para” por “sobre el traslado del salario compuesto al RSA”. Se elimina la palabra “la estrategia”, se sustituye por “el mecanismo para” y se elimina la palabra “propiciar”. Se incluye la palabra “voluntario” después de “el traslado”. En el siguiente párrafo, se cambia “esta estrategia” por “este mecanismo”. Al final de ese párrafo, se cambia “se priorizará” por “se priorizarán”. Antes de “traslado”, se agrega “las solicitudes de”. El inciso c) queda de la siguiente manera: “reciba un pago asociado a un beneficio contractual o reconocimiento regional y que, una vez concluido este, perciba una disminución en su condición salarial”. En el inciso e), en lugar de poner “durante el 2023”, se indica: “a partir del 10 de marzo de 2023”.
  - El acuerdo 2 sería “aprobar la propuesta de reforma al artículo 1 de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* para que se lea de la siguiente manera: El régimen salarial académico es el sistema que regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de dirección que se mantengan en salario compuesto”.
  - El acuerdo 3 se lee: “derogar los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.*”
  - El acuerdo 8 queda de la siguiente manera: “solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) que actualice el ámbito de aplicación de las siguientes normas:
    - a) *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica.*
    - b) *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica.*”
  - En el acuerdo 9, inciso e), punto i), se elimina y *no podrán ser renovados.*

Finalmente, realiza una observación que no mencionó anteriormente: en el acuerdo 3 *derogar los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, estos se están quitando de este Reglamento, pero no se derogan los elementos que se incluyen en él, pues hay reglamentación particular para cada uno de ellos. Estos son los que se refieren a zonaje y bonificación, dedicación exclusiva, remuneración extraordinaria, dedicación plena, anualidad, reconocimientos regionales y licencias sabáticas; cada uno de esos artículos tiene una reglamentación independiente, por lo que se deben regular a partir de esa normativa independiente. Esto era una corrección que se debía hacer en *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.*

Seguidamente, somete a discusión lo presentado anteriormente.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ agradece todas las explicaciones expresadas; sin embargo, sintetizará sus observaciones alrededor de este tema y porque votará de determinada forma. No discutirá sobre la razonabilidad o proporcionalidad del documento, porque eso corresponde a los estudios matemáticos que se debieron realizar; evidentemente, es algo muy complejo y sabe que se ha hecho el mejor intento de tenerlo, pero esa es una discusión de fondo sobre la sostenibilidad del sistema de la Universidad. Reitera su criterio con respecto a la oportunidad, conexión, publicidad y seguridad jurídica, todos ellos principios constitucionales y esas son las razones por las que votará en contra.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ explica su voto en contra: aunque está completamente en favor del fondo de esto, observaron la cantidad de ajustes que se hicieron y no está completamente seguro de que todo esté totalmente integrado. Esto le preocupa y hubiese querido más criterio legal al respecto. Sigue sin entender la necesidad de votarlo hoy, con respecto a quince o veintidós días después; no obstante, está de acuerdo con el trabajo que se ha llevado a cabo, es solo una cuestión forma.

LA MTE STEPHANIE FALLAS, por una parte, se refiere al comentario del Dr. Palma, respecto a que las personas docentes son el recurso más valioso de la Institución: aunque está al margen de esta discusión, estima fundamental resaltar que los tres estamentos de la Universidad son igual de importantes. Aclara que están discutiendo una reforma salarial académica-docente, según el proceso normativo que deben llevar a cabo, porque les corresponde abordarlo en este espacio. Sin embargo, no significa que la discusión amerite desvalorizar los aportes de la comunidad estudiantil o del sector administrativo.

Por otra parte, considera importante, según las observaciones que ha recibido de la comunidad, determinar la pertinencia de que la escala salarial administrativa tenga un tratamiento distinto, en cuanto a su proceso de aprobación, respecto a la escala salarial docente en el marco de su régimen; considera que es algo que deberían analizar. Hace la observación, como una nota al pie a la discusión de todo este tema, porque, a raíz de la *Ley Marco de empleo público*, efectivamente, han visto una distinción bastante demarcada en relación con los salarios del personal administrativo.

Sabe que han trabajado en esto por mucho tiempo y que se ha llevado a cabo un arduo proceso de elaboración; sin embargo, no sabe por qué razón en los diferentes análisis y la construcción del documento que tuvieron en la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, no obtuvieron un criterio de la Oficina Jurídica por escrito, a pesar de que este personal participó en los procesos. Por ejemplo, en las comisiones permanentes, aunque tienen un representante de la Oficina Jurídica, en algunas ocasiones, la misma persona asesora les sugiere que la comisión haga la consulta, para tener el criterio institucional en los diferentes casos que dictaminan.

Piensa igual que el Dr. Gutiérrez, en términos de responsabilidad, en cuanto a acelerar, en este momento, una aprobación, aunque sabe que la necesitan.

Recuerda que, desde que llegaron al Consejo Universitario —por lo menos ella en el 2021—, se asumió el compromiso desde el Conare de revisar el sistema salarial universitario y esta reforma responde a ese compromiso. Considera de mucho valor que una Institución como la UCR esté posicionándose con estas mejoras y siendo responsable con ese compromiso social de tener sus remuneraciones en orden.

Saben que esto es producto de un problema desde hace muchos años y, de alguna manera, esto viene a solventar esa gran necesidad de la Institución; sin embargo, con todo respeto al trabajo que realizado en esta propuesta, la cual ha sido analizada y debidamente construida, alerta sobre la ausencia de ese criterio institucional. En ese sentido, votará en contra, pues le hubiese gustado tener la oportunidad de contar con dicha postura.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que realizará un receso de dos minutos, para firmar la convocatoria para la sesión extraordinaria que tendrán que realizar hoy en la tarde.

\*\*\*\*A las doce horas y veinte minutos, sale la M.Sc. Rosibel Ruiz.\*\*\*\*

\*\*\*\*A las doce horas y veinte minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

A las doce horas y veintiséis minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Gustavo Gutiérrez, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph.D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez. \*\*\*\*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ somete a votación la propuesta de acuerdo, con las modificaciones incorporadas, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Eduardo Calderón, Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Ocho votos.

EN CONTRA: Lic. William Méndez, Dr. Gustavo Gutiérrez, MTE Stephanie Fallas, Dr. Carlos Palma.

TOTAL: Cuatro.

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

1. **La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes 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. **En la sesión extraordinaria N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, el Consejo Universitario 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.*
3. **La promulgación de la *Ley fortalecimiento de las finanzas públicas*, Ley N.º 9635, y su homologación en la Universidad de Costa Rica como medida precautoria y hasta el tanto se resuelven las acciones interpuestas, modificó las condiciones para el pago de anualidades, la dedicación exclusiva y otros componentes salariales.**
  4. **El escalafón docente fue eliminado por la Sala Constitucional en la sentencia N.º 2019-06935, del 24 de abril de 2019, pero quedó pendiente la actualización de normativa universitaria.**
  5. **Es necesario garantizar el cumplimiento de los fines y propósitos de la Universidad de Costa Rica, así como la sostenibilidad de las finanzas de la Institución.**
  6. **El modelo salarial actual está sustentado en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* y 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.**
  7. **La comisión técnica conformada desde la Rectoría para analizar el modelo salarial universitario (Resolución de Rectoría R-66-2021, del 17 de marzo de 2021) presentó el *Diagnóstico del régimen salarial de la Universidad de Costa Rica* (oficio R-8454-2021, con fecha del 17 de noviembre de 2021).**
  8. **De acuerdo con el artículo 1 de la *Ley Marco de empleo público*, Ley N.º 10.159, esta norma *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*. Esta ley entró en vigor el 10 de marzo de 2023.**
  9. **Los principios que sustentan la *Ley Marco de empleo público* son de acatamiento obligatorio para las universidades públicas, las cuales –a la luz de la autonomía e independencia otorgada constitucionalmente– determinarán las acciones requeridas para su cumplimiento.**
  10. **El Consejo Universitario 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* (acuerdo de la sesión N.º 6679, artículo 5, del 7 de marzo de 2023). El citado acuerdo dio origen a la Resolución de Rectoría R-81-2023, con fecha del 20 de abril de 2023.**

11. 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. 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.*

*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.*

12. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6695, artículo 3, del 4 de mayo de 2023, solicitó a la Administración:

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.*

13. El Consejo Universitario recibió colaboración y criterio por parte de especialistas de diversas instancias universitarias, a saber: la Facultad de Derecho, la Oficina de Recursos Humanos, el Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA), la Oficina de Contraloría Universitaria, entre otras.

14. Desde la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes se conformaron tres equipos de trabajo para estudiar los siguientes temas: valoración de puestos como exclusivos y excluyentes, evaluación del desempeño laboral y el régimen salarial del personal académico. En el caso de este último, le corresponde al Consejo Universitario definir y regular el esquema salarial del personal académico; por otro lado, el salario (monto) deberá ser determinado por la Administración, según los resultados de los estudios actuariales y de mercado, de manera tal que se garantice la competitividad de los salarios y la sostenibilidad financiera de la Institución.

15. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, acordó publicar en consulta la propuesta titulada *Reglamento del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica*, como reforma integral a las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, la reforma al artículo 8 del *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República*, así como la modificación de 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*. Las propuestas se publicaron en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* N.º 50-2023, del 26 de setiembre de 2023, por lo que el periodo de consulta a la comunidad universitaria inició el 26 de setiembre de 2023 y concluyó el 6 de noviembre de 2023.

16. 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.
17. La estructura salarial pretende simplificar y aclarar el esquema de remuneración de la Universidad en apego a los principios de la *Ley Marco de empleo público* y según las necesidades y la naturaleza de la Universidad de Costa Rica; por ello se utilizaron como insumos la planilla de octubre de 2022, los registros de la Comisión de Régimen Académico (docentes en interinato y en Régimen Académico) de los puntajes, el comportamiento del ascenso en Régimen Académico, los datos salariales del mercado nacional e internacional del personal universitario y los criterios jurídicos brindados.
18. Los ajustes requeridos hacen necesaria la modificación de 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.*
19. La Universidad de Costa Rica debe asegurar que su política salarial le permita la atracción (estudiantes y jóvenes docentes con alto potencial académico), así como la retención del personal académico en la Universidad de Costa Rica, en particular a quienes desarrollan un trabajo de excelencia y aportan 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.
20. El régimen salarial presentado regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario (de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 176 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*) y los puestos de dirección. Asimismo, se estima indispensable realizar ajustes a las disposiciones contenidas en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. Se introducen las figuras del secretario académico de la Rectoría (concebida con el artículo 42 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*), coordinadora o coordinador de carrera y coordinador o coordinadora de sección.
21. La *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, en su artículo 42, establece como límite a las remuneraciones totales mensuales en la función pública veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Adicionalmente, la *Ley Marco de empleo público* dispone que el salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública, el cual fue establecido en ₡5.565.000,00 (cinco millones quinientos sesenta y cinco mil colones) por parte de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda (MH-STAP-ACDO-0358-2023, del 21 de mayo de 2023).

22. De acuerdo con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, las facultades constituyen las máximas unidades académicas en cada área, los decanos y las decanas son quienes dirigen y representan a las facultades, por lo que les determina como la figura de mayor jerarquía en las máximas unidades académicas, en tanto ejercen como autoridad superior jerárquica de las funcionarias, los funcionarios y la población estudiantil. Además, al ser un referente académico, los requisitos de ese cargo se solicitan también para asumir otros cargos de autoridad universitaria (artículos 78, 88, 92, 94, 103, 104, y 126).
23. La población interina es muy variada, esta característica se refleja en las diferentes modalidades de nombramiento del personal docente interino establecidas en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, por lo que es necesario que exista un esquema de remuneración para esta población que promueva el crecimiento y la producción académica. Cuando la población interina ingrese a formar parte de Régimen Académico, se le trasladará a la categoría correspondiente, según el puntaje alcanzado y los otros requisitos establecidos en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*; además, como resultado de la consulta se amplió la escala interina para disminuir las diferencias de puntaje entre las escalas, de manera tal que esta resulte atractiva para el personal docente en interinato.
24. Quienes asumen puestos docente-administrativos se enfocan en la gestión universitaria y no en actividades académicas que les permitirían crecer en Régimen Académico, se hace indispensable establecer mecanismos que compensen esa situación.
25. Los componentes salariales, tales como pasos académicos, anualidad, dedicación exclusiva, zonaje, bonificación y escalafón ya no formarán parte de la estructura salarial, así como otros incentivos de carácter contractual.
26. La implementación de un nuevo esquema de remuneración para el personal académico requiere el planteamiento de disposiciones que permitan determinar los mecanismos de transición del régimen existente al nuevo régimen. Este traslado de régimen no puede implicar un perjuicio de la condición salarial actual de la persona docente universitaria.
27. Con respecto al zonaje, la *Convención Colectiva de Trabajo* dispone:  
*ARTÍCULO 10. ZONAJE*  
*La Universidad mantendrá un sistema de zonaje para las personas trabajadoras del sector administrativo y docente que trasladen de manera permanente, su residencia o domicilio legal a la zona donde está ubicada la sede regional o recinto en que laboran. Lo anterior, de acuerdo con lo señalado en el Reglamento respectivo, el cual no podrá ser modificado en perjuicio económico de las personas trabajadoras, siempre y cuando se mantengan las condiciones que le dieron origen.* (el subrayado no corresponde al original).  
En razón de lo anterior, las reformas introducidas garantizan que no se menoscaben las condiciones salariales del personal universitario.
28. Con el propósito de atender las observaciones recibidas con respecto al reconocimiento del desarraigo, se llevó a cabo una reunión el lunes 13 de noviembre de 2023 con el Consejo de Área de Sedes Regionales, en la cual se compartieron los principales elementos de la propuesta y se atendieron consultas por parte de las personas participantes. Los principales ajustes al reconocimiento del desarraigo se introdujeron a partir del análisis relacionado con los criterios técnicos aplicables a la naturaleza y los procesos universitarios.
29. El *Reglamento para la recontractación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República*, así como el *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio* deben ser ajustados a las nuevas características del régimen salarial académico.

**30. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, acordó:**

*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 vicerreorías 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 vicerreorías y los consejos de área.*

*Dado que se valoró que ese era el mecanismo adecuado para implementar la iniciativa planteada por el Consejo Universitario en diversos espacios, mediante la cual se busca reconocer al personal universitario con una amplia y significativa producción académica.*

**31. En la sesión N.º 6736, artículo 10, del 21 de setiembre de 2023, el Órgano Colegiado acordó 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. Al respecto, cabe señalar que el citado reglamento hace referencia a incentivos salariales tales como escalafón, mérito académico y remuneración extraordinaria.**

Por su parte, la Convención Colectiva de Trabajo se refiere al incentivo salarial por mérito académico en los siguientes términos:

**ARTÍCULO 12. INCENTIVO SALARIAL POR MÉRITO ACADÉMICO.**

*La Universidad mantendrá la vigencia del reglamento que promueve mecanismos de remuneración por concepto de incentivo salarial por mérito académico para personas funcionarias administrativas que posean estudios superiores a los requisitos establecidos dentro del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica. Para la adjudicación de este incentivo, debe realizarse la evaluación del desempeño por parte de la jefatura inmediata y cumplir con los otros requisitos vigentes en el capítulo 8 del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios.*

*En aquellos casos en que a la persona trabajadora se le haya tenido por cumplido el requisito de licenciatura, en virtud de poseer los títulos de bachillerato y maestría, para su nombramiento en un puesto que solicite el grado académico de licenciatura, la persona no podrá optar al incentivo por mérito académico, esto condicionado a las carreras en las que se ofrezca licenciatura. (el subrayado no pertenece al original).*

**32. La Constitución Política de la República de Costa Rica otorgó a la Universidad de Costa Rica (UCR) una autonomía especial e independencia para el desempeño de sus funciones y plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios, de manera tal que la Institución define los procesos de planificación, gobierno y organización requeridos para llevar a cabo con independencia su misión de educación superior y cultura.**

**ACUERDA**

**1. Aprobar el Reglamento del régimen salarial académico (RSA) de la Universidad de Costa Rica, según se presenta a continuación:**

**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 y los puestos de elección de autoridades universitarias de la Universidad de Costa Rica de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. Cubre a todas las personas contratadas para realizar docencia,

investigación, acción social, estudio, meditación, creación artística, 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 la revalorización del quehacer de la Universidad de Costa Rica.

El RSA regirá para todas las personas cubiertas por éste y que sean contratadas a partir de la vigencia de este reglamento. No podrá reconocerse ningún componente salarial adicional que no esté expresamente regulado en este reglamento.

## Artículo 2. Salario del personal académico

El salario del personal académico se determinará como un porcentaje que utiliza 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 son 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	-	19	23	24	25
Interino 1	-	21	25	26	27
Interino 2	36	24	28	29	30
Interino 3	45	27	31	32	33
Interino 4	57	31	35	36	37
Interino 5	72	36	40	41	42

\* 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.

### 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	29	30	31
Adjunto	Adjunto	36	35	39	40	41
Asociado	Asociado 1	54	50	54	55	56
	Asociado 2	63	53	57	58	59
	Asociado 3	72	56	60	61	62
	Asociado 4	81	59	63	64	65

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
Catedrático	Catedrático 1	90	79	83	84	85
	Catedrático 2	99	82	86	87	88
	Catedrático 3	111	87	91	92	93
	Catedrático 4	126	94	98	99	100
	Catedrático 5	144	103	107	108	109

\* 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.

El salario con desarraigo se otorgará cuando no haya sido posible localizar personal docente de la región que posea las competencias académicas y profesionales requeridas para el puesto, por lo que se nombrará a una persona que se traslade a la sede.

Para ello:

- La coordinación de la carrera y la coordinación de docencia –después de confirmar que en la región donde se ubica la sede no se ha localizado el recurso humano que posea los requisitos establecidos para el puesto vacante, demostrado mediante convocatoria pública en medios de comunicación locales y nacionales– informarán a la Dirección de la Sede sobre la necesidad de contratar personal que deba trasladarse a la sede para brindar los servicios requeridos.
- La Dirección de la Sede, debido a la inopia existente y de acuerdo con el interés institucional, gestionará la contratación del personal docente que tiene domicilio legal fuera de la región.
- El personal de Recursos Humanos en la Sede realizará el trámite administrativo para el pago del salario con desarraigo, según corresponda.

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.

Se otorgará el salario con desarraigo de la siguiente manera:

Desarraigo 1: Sede Regional de Occidente.

Desarraigo 2: Sede Regional del Atlántico, Sede Regional del Caribe, Sede Regional de Guanacaste y Sede Regional del Pacífico.

Desarraigo 3: Sede Regional del Sur.

### 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 (%)
Coordinador o coordinadora de carrera o sección	70
Directora o director de departamento y directora o director de programa de posgrado	75
Coordinador o coordinadora general de sede	80

Cargo	Correspondencia con el salario del Decano (%)
Director o directora de recinto	85
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	108
Miembro del Consejo Universitario	110
Directora o director del Consejo Universitario	112

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

La persona docente que se encuentra bajo el RSA, al momento de asumir un puesto de autoridad universitaria, y 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 salario del rector o la rectora deberá ser superior al establecido para la directora o el director del Consejo Universitario.

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

Cuando una persona docente sea nombrada para desarrollar 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 de las escalas salariales**

Las escalas del RSA deberán ser actualizadas cada año tomando en cuenta las variaciones en el costo de vida, 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, de acuerdo con la legislación nacional vigente. La nueva escala salarial deberá ser comunicada por la Administración a la comunidad universitaria.

---

#### **TRANSITORIO 1. Ascenso en Régimen Académico y traslado voluntario del salario compuesto al régimen salarial académico (RSA)**

Cuando la persona docente presente alguna variación en su puntaje en Régimen Académico que implique un ascenso entre las escalas en el RSA, se recalculará su salario bajo el esquema compuesto para determinar si este es inferior o superior al definido en el RSA. Si el salario compuesto que recibiría la persona docente es superior al salario en el RSA, mantendrá el salario recalculado bajo el esquema compuesto hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare, caso contrario la persona podrá solicitar a la Administración su traslado al RSA, en la cual exprese que renuncie a los componentes del salario compuesto. Estos movimientos no podrán menoscabar su condición salarial actual.

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**

Cuando la persona docente interina presente alguna variación en su puntaje correspondiente al mérito académico que implique un ascenso entre las escalas en el RSA, se recalculará su salario bajo el esquema compuesto para determinar si este es inferior o superior al definido en el RSA. Si el salario compuesto que recibiría la persona docente es superior al salario en el RSA, mantendrá el salario recalculado bajo el esquema compuesto hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare, caso contrario la persona podrá solicitar a la Administración su traslado al RSA, en la cual exprese que renuncia a los componentes del salario compuesto. Estos movimientos no podrán menoscabar su condición salarial actual.

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**

La persona que se desempeña en un puesto de elección de autoridad universitaria podrá solicitar durante su periodo de gestión o al concluir este su traslado al RSA. La solicitud remitida a la Administración deberá expresar que renuncia a los componentes del salario compuesto. 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, hasta un máximo de 11 años, siempre y cuando no exista simultaneidad con el tiempo servido en la Universidad. 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, en el momento de entrada en vigencia de este Reglamento, pertenece al régimen de dedicación exclusiva, podrá solicitar la finalización de este contrato y solicitar su traslado al RSA

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.
- 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 personas becarias que hayan suscrito un contrato de dedicación exclusiva y se trasladen al RSA, la persona docente está obligada a la observancia de las prohibiciones inherentes a la dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato de adjudicación de beca al exterior.

#### **TRANSITORIO 6. Sobre la remuneración extraordinaria**

El personal académico que, en el momento de entrada en vigencia de este Reglamento, 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, en el momento de entrada en vigencia de este Reglamento, 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. Sobre el traslado del salario compuesto al RSA**

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

Este mecanismo considerará un abordaje equitativo entre las áreas académicas y las sedes regionales, la perspectiva de género, el puntaje en Régimen Académico y el cumplimiento de los requisitos necesarios para el ascenso en Régimen de acuerdo con el reglamento correspondiente. Con base en lo anterior, se priorizarán las solicitudes de traslado del personal docente con un salario compuesto inferior al salario correspondiente en el RSA cuando:

- a) Posea 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.
- b) Devengue un salario compuesto inferior al salario en este régimen y posea 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.
- c) Reciba un pago asociado a un beneficio contractual o reconocimiento regional y que, una vez concluido este, perciba una disminución en su condición salarial.
- d) Ejercer un cargo con funciones docente-administrativas cuyo salario compuesto se encuentra por debajo del salario correspondiente en el RSA.
- e) A partir del 10 de marzo de 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 del esquema salarial compuesto al RSA.

#### **2. Aprobar la propuesta de reforma al artículo 1 de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* para que se lea de la siguiente manera:**

*El régimen salarial académico es el sistema que regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de dirección que se mantengan en salario compuesto.*

#### **3. Derogar los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de las *Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*.**

4. **Aprobar la propuesta de reforma al artículo 8 del Reglamento para la recontratación de personal académico jubilado para los diferentes regímenes de pensiones y jubilaciones de la República para que se lea de la siguiente manera:**

**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 del RSA de la categoría en Régimen Académico que tenían al momento de su jubilación.

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.

5. **Aprobar la 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 tal y como se presenta a continuación:**

#### **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 OAIICE, 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.

#### **ARTÍCULO 35. CONDONACIÓN DEL REINTEGRO**

La persona exbecaria que se comprometa a trabajar exclusivamente 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 de un profesor interino 1 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.

6. **Revocar el acuerdo de este Órgano Colegiado, tomado en la sesión N.º 3487, artículo 8, del 4 de agosto de 1988, con respecto a la remuneración especial. El personal que actualmente recibe una remuneración especial mantendrá esa condición hasta la conclusión del respectivo contrato o su traslado al RSA.**
7. **Solicitar a la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) que construya el perfil del coordinador o la coordinadora de carrera e incluya lo correspondiente en el Reglamento de Régimen académico y servicio docente, para ello**

podrá utilizar como insumo las funciones estipuladas en los diferentes reglamentos de sede con respecto al cargo de coordinadora o coordinador de carrera.

8. Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) que actualice el ámbito de aplicación de las siguientes normas:

- a) *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica.*
- b) *Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica.*

9. Solicitar a la Administración que:

- a) Realice una revisión de las cargas asignadas para los puestos de autoridad, tomando en cuenta la complejidad del puesto, así como las características particulares.
- b) Como parte de la reforma al *Reglamento de Administración de Salarios*, solicitada en la sesión N.º 6736, artículo 10, acuerdo 8, se incluya como un factor del puesto el reconocimiento del mérito académico para el personal administrativo de la Institución, dado que este es un componente relevante y medular para el quehacer universitario; además, forma parte de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- c) Los montos del presupuesto que se generen (ahorro) de la implementación de este nuevo régimen salarial, así como producto de la jubilación del personal universitario, se destinen al traslado paulatino del personal universitario al nuevo sistema.
- d) Establezca, en conjunto con la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE), las cláusulas contractuales requeridas en el marco de las disposiciones establecidas en los artículos 34 y 35 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio.*
- e) Defina, mediante resolución, las condiciones con respecto a los beneficios de dedicación exclusiva, zonaje, bonificación y remuneración extraordinaria para el personal que se encuentre en salario compuesto, en donde se tome en cuenta que:
  - i. Los contratos vigentes deberán mantenerse hasta su conclusión.
  - ii. El tratamiento cuando el salario compuesto sea superior al salario correspondiente en la escala de salario global y posee alguno de estos beneficios.
  - iii. El tratamiento cuando el salario compuesto, sin el beneficio, sea inferior a la escala de salario global.

**ACUERDO FIRME.**

## ARTÍCULO 6

**La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a consideración una ampliación en el tiempo de la sesión hasta las trece horas.**

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ solicita una ampliación de cinco minutos en la sesión, para recibir a los nuevos miembros del Órgano Colegiado del año entrante, por parte de la representación estudiantil. Explica que, como este no era un punto que estaba en agenda, sino que lo recibirían el día de hoy, no deben realizar ninguna modificación en el orden del día, pero sí desea someter a consideración ampliar el tiempo para tomar el juramento a los nuevos representantes estudiantiles del Consejo Universitario del próximo año. Recuerda que el Reglamento solo le permite aumentar treinta minutos, no menos, pero espera que este punto les tome cinco minutos y no treinta.

Seguidamente, somete a votación ampliar el tiempo de la sesión, y se obtiene el siguiente resultado:

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

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA ampliar el tiempo de la sesión hasta las trece horas.**

*\*\*\*\*A las doce horas y veintinueve minutos, ingresan la Srta. Noelia María Solís Maroto, el Sr. Ronald David Camacho Astúa y la Srta. Anaité Chávez Ramírez. \*\*\*\**

## ARTÍCULO 7

**El Consejo Universitario procede a la juramentación de la Srta. Anaité Chaves Ramírez como suplente de la representación estudiantil I, de la Srta. Noelia María Solís Maroto como representante estudiantil II y del Sr. Ronald David Camacho Astúa como suplente de la representación estudiantil II, todos ante este Órgano Colegiado.**

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ anuncia que procederá a tomar juramento a la representación estudiantil ante el Consejo Universitario, a quienes le da una muy cordial bienvenida al Órgano Colegiado.

Se refiere a la resolución del Tribunal Electoral Estudiantil Universitario TEEU-24- 2023, mediante la cual se les informa que la representación del sector estudiantil en el Consejo Universitario estará integrada de la siguiente manera: en el puesto de representación I, el señor Samuel Víquez Rodríguez; en el de suplencia de la representación I, la señorita Anaité Chaves Ramírez; en la representación II, la señorita Noelia María Solís Maroto y en la suplencia de la representación II, el señor Ronald David Camacho Astúa, a quienes les reitera la cordial bienvenida.

Explica que, para proceder con la juramentación, como lo establece el Reglamento del Consejo Universitario, debe hacer lectura del artículo 11 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, que es el que resguarda a las personas funcionarias públicas en sus obligaciones; después de eso, proceden a tomar juramento.

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

### **ARTÍCULO 11.**

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

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

Inmediatamente, procede a tomar el juramento de estilo:

M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ: —¿Juran ante lo más sagrado de sus convicciones, y prometen a la Patria y a la Universidad de Costa Rica observar y defender la Constitución y las leyes de la República, y cumplir fielmente los deberes y responsabilidades que impone el ejercicio del cargo?

Srta. Noelia María Solís: —Sí, juro.

Sr. Ronald David Camacho: —Sí, juro.

Srta. Anaité Chávez: —Sí, juro.

M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ: —Si así lo hacen, sus conciencias se lo indiquen y, si no, ella, la Patria y la Universidad de Costa Rica se lo demanden.

\*\*\*\*

LAM.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ les da una muy cordial bienvenida al Consejo Universitario, pues, a partir de este momento, empiezan a formar parte del Órgano Colegiado, donde trabajarán durante todo un año. Ha visto en la representación estudiantil el enorme aporte hacia la labor que lleva a cabo el Consejo Universitario, en pro de la Universidad y su desarrollo, de manera que está segura de que harán un buen equipo de trabajo.

Les agradece mucho que se postulen y participen en estas actividades, pues las señoritas García y Bolaños les han hecho ver que implica sus sacrificios y representa un enorme esfuerzo: tienen “en su espalda” cuarenta y cinco mil estudiantes con una voz en la Institución. Reitera la cordial bienvenida y los felicita por esa designación que completaron. Cede la palabra a quienes deseen expresarse al respecto.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ les da la bienvenida. Señala que la tarea, responsabilidad y el compromiso es enorme; incluso, temprano hablaron sobre la labor cumplida por parte de las señoritas García y Bolaños.

Les asegura que cuentan con todo el apoyo de la Administración, por lo que cualquier información que requieran la tendrán. Les que no duden en contactarlo y, por eso, desea que tengan su número de celular, para que cuando lo estimen oportuno le pidan las aclaraciones o realicen las observaciones pertinentes con respecto a procesos internos y externos; advierte que estas serán muy frecuentes el próximo año. Reitera la bienvenida y les desea muchos éxitos en sus gestiones.

EL DR. CARLOS ARAYA les da la cordial bienvenida a esta que será su casa el próximo año. Además, los felicita por el resultado que obtuvieron en la elección y así ostentar la responsabilidad y el orgullo de representar al movimiento estudiantil en el Órgano Colegiado. Está dispuesto a colaborarles en lo que estimen oportuno. Tendrán un año de trabajo arduo, como bien lo señalaba el Dr. Gutiérrez, pero está seguro de que en la representación estudiantil encontrarán personas con las que podrán sumarle a la Universidad.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA se une a las palabras de las personas que lo antecedieron. Les da la bienvenida y les agradece por el compromiso de seguir trabajando por la Universidad. Se pone a disposición y les desea muchísimos éxitos en esta gestión, pues les espera un trabajo arduo, pero, definitivamente, cree que harán lo mejor y sacarán la tarea con creces. Tienen una experiencia previa maravillosa, debido al trabajo brillante y magistral de las señoritas García y Bolaños; anuncia que lidiarán con esta presión, pero sabe que lo harán muy bien.

LA SRta. NATASHA GARCÍA les expresa su profunda felicitación, pero, más que eso, les desea muchísimos éxitos en este periodo. Señala que olvidó mencionarlo en su informe, por eso lo expresa ahora, aunque tal vez lo han notado en otros momentos: como representación tienen un gran reto y es no dejar la parte académica y la vida personal para asumir las funciones en el Órgano Colegiado.

Reconoce que tendrán que sacrificar mucho, pero la experiencia que tendrán en el Consejo Universitario es invaluable y no la tendrán en ninguna otra parte. Los insta a aprovecharla, a hacer la gestión por el estudiantado que votó por ellos y por los que no, también: son esa representación actual y digna. Sabe que harán un gran trabajo con ese corazón, desde el amor, desde la política y desde la escucha.

Los insta a no tener miedo jamás a equivocarse; a veces, se tiene miedo, por ejemplo, a hablar por trabarse o equivocarse, pero no deben temer a eso, pues son humanos y estudiantes que están aprendiendo. Tampoco deben tener miedo, por sobre todas las cosas, a pedir ayuda, pues en el Órgano Colegiado todas las personas, según su experiencia, tienen disposición de trabajar por una mejor UCR: al final de cuentas, ese es el objetivo final de las personas miembros.

Insiste en que no tengan miedo a pedir ayuda y se pone en total disposición para que, en esa ruta de aprendizaje, que hasta este año tuvo junto con el señor Ian Taylor Roldán, puedan ir un poco más avanzados y así desempeñen muchísimo mejor la labor y dejen la “barra aún más alta” que las representaciones anteriores. Ha observado que siempre van creciendo y dejándola más en alto, porque por el estudiantado es por el que se deben y es para este que están en el Órgano Colegiado. Asegura que el otro año tendrán muchísimos retos; entonces, quiere que sepan que hay mucho apoyo, no solamente técnico, sino también emocional y como una estudiante más, estará con ellos.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS los felicita por haber llegado hasta acá, por asumir una candidatura como esta, pues, junto con la señorita García, saben que no es fácil y están totalmente conscientes del compromiso que implica prepararse para un año siguiente a estar asumiendo todas las labores en este Consejo Universitario.

Les motiva, desde lo más profundo de su corazón, a que nunca permitan que el miedo les haga no hablar. No se refiere a un miedo que les vaya a infundir alguien en este Órgano Colegiado, para nada, sino al miedo que puedan tener por la falta de experiencia y el propio adultocentrismo que siempre inunda los espacios políticos.

Asegura que no deben permitir que ese miedo les gane, porque, al final de cuentas, están en el Consejo Universitario por un motivo y es porque la comunidad estudiantil los eligió: tienen una agenda que deben trabajar, proyectos que les confió la comunidad estudiantil y ahora corresponde atender a esas necesidades con las que se comprometieron. Los insta a no olvidar eso y a tratar de disfrutar mucho el proceso, que es muy cansado, pero se aprende muchísimo, sobre todo de las personas que conforman este espacio.

EL DR. CARLOS PALMA felicita a los jóvenes, pues están el Consejo Universitario porque son líderes estudiantiles y se han ganado una posición en la comunidad, la cual deben llevar muy en alto.

Espera de su representación lo mejor, para siempre beneficiar a la población estudiantil, ese es su objetivo y están en el Órgano Colegiado para eso: aunque ya les falte pelo o les sobren las canas, su interés siempre es buscar el beneficio de la población estudiantil, hacer una Universidad cada vez más inclusiva, con más oportunidad para las generaciones de tantos jóvenes que necesitan ingresar a la Institución. Está seguro de que harán lo mejor por esa población.

Señala que han tenido dos referentes estudiantiles excelentes, como los demás que han pasado por el Consejo Universitario, porque son líderes estudiantiles. Les desea el mejor de los éxitos, posiblemente serán compañeros en la Comisión de Asuntos Estudiantiles y pueden tener la seguridad de que para todas las iniciativas y proyectos que quieran desarrollar contarán con su apoyo. Reitera las felicitaciones y les agradece.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE los felicita. Expresa que, a lo largo de estos años, ha tenido la oportunidad de colaborar con las diferentes representaciones estudiantiles, empezando con la Br. Valeria

Rodríguez Quesada y el señor Rodrigo Antonio Pérez Vega, en el 2021; la señorita la Br. Ximena Isabel Obregón Rodríguez y la señorita Maité Álvarez Valverde; después, la señorita María José Mejías Alpizar, el señor Brender Levoe Saborío Montes y la Br. Miryam Paulina Badilla Mora y ahora la participación de las señoritas García y Bolaños.

Menciona que, en todos los casos, ha visto cómo el nivel ha ido subiendo: ha sido sorprendente ver la participación, dedicación y productividad de la representación estudiantil, pero también el papel tan importante que cumple dentro de las decisiones del Consejo Universitario. Es un año de mucho aprendizaje, como lo dijo la señorita García, pero también de mucho aporte y construcción en la Universidad.

Los felicita por la oportunidad que tienen y les agradece por la disposición. Este año, como coordinador de la Comisión de Docencia y Posgrado, extrañó no tener representación estudiantil; entonces, espera que, para el próximo año, consideren colaborar en dicha Comisión, porque vienen reformas importantes que se deben desarrollar respecto al régimen académico o servicio docente, lo cual tienen un impacto muy fuerte en esta comunidad y en la UCR como tal. Se pone a disposición para colaborar y reitera la felicitación.

LA MTE STEPHANIE FALLAS los felicita por llegar a este espacio y les ofrece su apoyo y alianza para que puedan realizar distintas actividades y reformas importantes en esta comunidad, e favor, obviamente, del sector estudiantil, pero en una mejora que agregue valor a la Institución como tal. En este sentido, desde el sector administrativo, son aliados y pueden contar con un espacio de cocreación de su parte y del sector administrativo. Les da la bienvenida.

*\*\*\*\*A las doce horas y cuarenta y seis minutos, salen la Srta. Noelia María Solís Maroto, el Sr. Ronald David Camacho Astúa y la Srta. Anaité Chávez Ramírez. \*\*\*\**

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

***M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo***  
***Directora***  
***Consejo Universitario***

Transcripción: Silvia García Córdoba, Unidad de Actas

Diagramación: Shirley Campos Mesén, Unidad de Actas

Coordinación: Carmen Segura Rodríguez, Unidad de Actas

Revisión filológica: Ashly Solís Espinoza, 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>*