

# UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

## JUNTA UNIVERSITARIA

### ACTA No 23

19 de julio de 1977

**ASISTENCIA:** Dr. Francisco A. Pacheco, Rector  
Lic. Eugenio Rodríguez V.  
Dr, Rodrigo Gámez  
Ing. Walter Sagot

**INVITADOS:** Vicerrectores Aguilar, Góngora y Zelaya

-Se inicia la sesión a las 8:30 de la mañana.

#### **ARTICULO I.- INFORMES**

Se conoce el informe sobre Control de Acuerdos elaborado por la Vicerrectoría Ejecutiva, conforme a lo establecido por la Junta. Este primer informe cubre los meses de abril, mayo y junio. En lo sucesivo el informe se rendirá cada dos meses. Todos los acuerdos están ejecutados, salvo el de solicitar el nombramiento de un representante de la UNED ante el CEMEC, que se considera de ejecución imposible, porque hay procedimientos específicos que excluyen esta posibilidad.

1.2.- El señor Rector informe luego sobre diversos aspectos relacionados con posibles fuentes de financiación para la UNED y el debate en la Comisión de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa. En esto se está trabajando con seriedad, y hay buenas perspectivas para lograr financiación para el año entrante.

1.3.- A instancias del Sr. Rector, la Junta acuerda enviar cartas de felicitación y reconocimiento a los señores Dr. Fernando Zumbado, futuro Ministro de Planificación y al Dr. Oscar Arias. Ministro de Planificación saliente. A éste último la Junta desea manifestar su reconocimiento por el interés y la ayuda prestada en todo momento a la UNED. ASI SE ACUERDA

#### **ARTICULO II.- MANUAL DE VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

Sobre el documento presentado, manifiesta el Rector que en él se ha trabajado con mucho esmero y se ha logrado mejorar su orden y claridad; sin embargo, como presupone por parte de la Junta de fijación de políticas en aspectos básicos, debe ser discutido aquí exhaustivamente.

2.2.- El Dr. OSCAR AGUILAR empieza la lectura del documento, aclarando previamente que la Contraloría General de la República fijó el 1° de agosto como fecha límite para tener debidamente aprobado por nosotros un escalafón y un régimen de clasificación de puestos. La situación es especialmente urgente por tres meses. Al consultar los sistemas de fijación de salarios vigentes en otras Instituciones de Educación Superior, según indicaciones de la Contraloría, encontramos que en todas ellas difieren los sistemas o criterios establecidos en otras Instituciones, proponemos ubicar al Rector en la escala No.51 y a los Vicerrectores en la No.50, según el cuadro que está al final del documento.

2.3.-El punto 6° del Régimen Transitorio se motivo de discusión pues el Dr. Pacheco propone que se excluya al Rector del sistema de calificaciones por la Junta Universitaria, ya que tal cosa puede originar o situaciones muy tensas, o bien, por motivos fácilmente comprensibles, lo contrario: calificaciones demasiado complacientes. Cree que lo único que debe reconocérsele es la antigüedad.

El criterio del Sr. Rector es apoyado por el Lic. Eugenio Rodríguez y por el Ing. Walter Sagot, a quien por parecidas razones le parece que también los Vicerrectores deben excluirse de la obligación de ser así calificados. Se trata de funcionarios electos por un período determinado, en base a reconocidos méritos, y que deben consagrar todo su tiempo a las labores propias de su cargo.

DR. ZELAYA: Hay que distinguir dos cosas una es la conveniencia o inconveniencia de que el Rector y los Vicerrectores sean calificados por la Junta Universitaria, y otra es el funcionario de esta categoría deben estar incluidos en un escalafón, recordemos que existe el reconocimiento automático que conlleva el régimen de anualidades, y otros tipos de estímulo, que requieren la evaluación por parte de alguien, de la labor desarrollada por el funcionario.

SR. RECTOR: La situación de los Vicerrectores es diferente a la del Rector, quien es miembro de la Junta. Para la evaluación de sus méritos, un informe objetivo con un puntaje adecuado que llevaría el Rector a la Junta, podría llenar los requerimientos. Si se aplica para el rector el sistema de anualidades, y se le coloca en la escala #52, al contar sus años de servicio, el salario le resultaría inferior, pero la pérdida le resulta aceptable. Según el sistema aquí propuesto, hay dos maneras de lograr mejoras salariales; una automática, mediante anualidades, y otra por puntaje o recalificaciones sujetas a una reglamentación especial. Este régimen de incentivos es exigente y está calculado para que signifique un paso de avance cada cuatro años más o menos.

DR. GONGORA: En instituciones de carácter académico hay instituido todo un sistema de acumulación de méritos (investigación, publicaciones, etc.) que determinan la categoría y, en el caso de que el docente tenga que servir temporalmente un cargo de tipo administrativo, se le paga un recargo por tal concepto. Siendo esto únicamente aplicado a los docentes, tenemos que diseñar otra escala de clasificación y de incentivos para el personal estrictamente administrativo.

ING. SAGOT. La labor del Rector generalmente es evaluada mediante el informe anual que debe rendir a la Junta. Recordemos que el Rector es quien ejecuta las políticas de la Junta lógicamente ésta no le podría reclamar actuaciones basadas en sus propias determinaciones. En cuanto a los Vicerrectores, que son los auxiliares inmediatos del Rector, bien pueden ser evaluados por éste. Es en el Estatuto Orgánico donde procede fijar los procedimientos que se consideran adecuados tanto para sancionar como para estimular o premiar la labor del Rector. Los escalafones tienen sentido en el caso del personal electos o nombrados por período determinado.

DR. AGUILAR: Para el caso práctico e inmediato que nos ocupa (el escalafón pedido por la Contraloría), suministra los sueldos de cargos similares: el Rector de la Universidad de Costa Rica gana ₡9.500,00 más antigüedad. El Rector del Instituto Tecnológico tiene asignado un salario base más las dietas que le corresponden como miembro de la Junta. En la UNA, el Rector percibe el salario por categoría más un 60%, y anualidades. Sucede algo parecido con el salario de los Vicerrectores; se concede un porcentaje variable sobre la categoría correspondiente en cada caso. En el caso nuestro, la Contraloría rechazó los salarios propuestos por que creyó que eran sueldos base. Por eso hemos tenido que armar un escalafón que permita ajustar los salarios considerando los otros aspectos: categoría, antigüedad, anualidades, etc.

ING. SAGOT: En cuanto el punto 6°, se podría aclarar que el escalafón se aplica únicamente para efectos de cálculo de salarios. El caso del Rector es muy especial, pero naturalmente deben contemplarse las anualidades que le corresponden. Para el resto de los funcionarios de la posibilidad de ascenso es muy amplia según la tabla presentada, que contempla unos seiscientos salarios diferentes.

SR. RECTOR: Recogiendo las ideas expuestas sobre este asunto, apoya la fórmula de (para efectos de fijar un salario base), se incluya a los Vicerrectores en la categoría No.51, y al Rector en la No.52. Posteriormente la Junta a través de la Comisión Calificadores, podrá determinar con base en los méritos de los funcionarios qué otro tipo de incentivo se les puede reconocer.

SR. RECTOR: Sobre la vigencia del Régimen Transitorio, se aclara que es aplicable a los funcionarios nombrados antes del 1° de julio de éste año. Para mayor claridad se acuerda agregar al final del punto 4° lo siguiente: "El asunto deberá quedar definitivamente resuelto el último día del próximo mes de agosto".

2.4.- Se continúa el análisis del siguiente capítulo. En cuanto el punto 2° de la parte resolutive, se discute la conveniencia de que un miembro de la Junta sea aparte de la Comisión Calificadora. Según apunta el DR. RODRIGO GAMEZ, se ha discutido mucho en el sentido de que no parece conveniente que los miembros de un consejo universitario se ocupen directamente de cuestiones puramente administrativas. Aclara el RECTOR que al haberse eliminado el mecanismo de apelación a la Junta, parecía adecuado que un miembro de ella tomara parte en estos asuntos. Naturalmente es discrecional de la Junta aceptarlo o no.

DR.ZELAYA. Un funcionario insatisfecho con la decisión de la Institución puede declarar agotada la vía administrativa y acudir a los tribunales en procura de una decisión judicial.

Atendiendo otros criterios expresados sobre la inconveniencia de que la Junta se vea obligada a discutir muy en detalle sobre tales asuntos, el RECTOR sugiere otra fórmula: que solamente en aquellos casos en que solicite revisión de lo acordado por la Comisión Calificadora, dicha Comisión se amplíe con un miembro de la Junta Universitaria. Siendo aceptada tal sugerencia, ASI SE ACUERDA.

2.5.- El Sr. Vicerrector Ejecutivo da lectura ahora el Proyecto del Régimen de Evaluación para el Personal de la UNED.

A este documento le son introducidos numerosas modificaciones que son recogidas por el Dr. Aguilar, quien se encargará de incluirlas en una nueva versión del Proyecto.

-El punto 7.2., que se refiere al reconocimiento de los años de servicio en universidades del exterior, origina una cuidadosa revisión del concepto.

SR. RECTOR: Consideramos conveniente incluir esto en forma limitada pues esta cláusula lo mismo nos puede servir para repatriar a un elemento valioso que para contratar los servicios de un extranjero notable. Si esto no se formula bien, pueden pasar dos cosas: una, que los salarios resulten muy desventajosos al no contar en estos casos las anualidades y otra, que se refleje en salarios demasiado gravosos para la Institución, si la persona tuviera a su haber muchos años de servicios.

Al DR. GAMEZ: Le parece que se discrimina en contra de los costarricenses que vengan del exterior, pues a los que hayan trabajado aquí sí se les tendría que reconocer todo; la categoría y la antigüedad.

ING. SAGOT: opina que habría que señalar la categoría de la Institución en que hayan servido, pues es importante el prestigio de la Universidad de donde provenga.

DR. ZELAYA. La idea no es un reconocimiento automático de diez años, sino facilitar a la Institución cierta capacidad de negociación a la hora de contratar el salario, referido a nuestros sistemas y escalafones.

DR. GAMEZ: Hay que igualar las condiciones, en cuanto a años de servicio, para no perjudicar a los costarricenses que hayan trabajados en universidades extranjeras de prestigio. En cuanto a

méritos, tampoco se debe discriminar según el lugar de procedencia. No le parece que hayan dos escalas o criterios de evaluación para los méritos, pues éstos deben reconocerse en lo que valen.

SR. RECTOR: Cabe recordar que el personal de la UNED será un personal "sui generis", que no se podrá medir aplicando solamente criterios académicos de universidad convencional; no debemos excluir otro tipo de experiencia (técnica, artística, etc.) también sumamente valiosa. Por eso se debería más bien decir: "... en INSTITUCIONES de prestigio."

-Se toca luego el problema que surge cuando los extranjeros se quedan en el país, se nacionalizan, y lógicamente no se les puede rebajar su salario. Según el Dr. Zelaya, tendría que aclararse muy bien este extremo, sobre todo a la hora de firmar la contratación.

ING. SAGOT: La razón de los salarios superiores que deben pagarse inicialmente a los extranjeros es la necesidad de éstos de instalarse en un nuevo país. Si esta necesidad se contemplara por aparte, mediante mecanismos adecuados, se podría fijar un salario adecuado en el momento de la contratación. Si después de unos dos años quisieran permanecer en el país, deberían acogerse al escalafón.

SR. RECTOR: En este caso se les perjudicaría, pues al no reconocérseles la antigüedad, quedarían ganando menos que un costarricense de su misma categoría.

DR. GAMEZ: Las instituciones que por su naturaleza deben estar constantemente reubicando profesionales, proceden a calificarlos por méritos, sin importar su nacionalidad o procedencia, pero como adicionalmente tienen que incurrir en gasto de instalación y traslado, éstos se les reconocen por aparte.

SR. RECTOR: Habría que contemplar casos dentro de un régimen de contrataciones especiales, que no hemos intentado todavía.

DR. ZELAYA: Más bien de lo que se trata es de que no haya casos especiales, sino de que todos desde el principio se puedan acoger al mismo sistema. Los regímenes especiales de contratación que se han visto en la necesidad de crear otras instituciones más bien propician ciertas injusticias con los nacionales cubiertos por el sistema normal. En ciertos campos donde existe inopia de profesionales, se podría contemplar la posibilidad de establecer un mecanismo que reconozca hasta cinco pasos de avance dentro del escalafón vigente.

SR. RECTOR: incluye en la redacción de los artículos respectivos lo hasta aquí señalado.

### **ARTICULO III.- Aprobación del Acta No.22**

El Sr. Vicerrector Ejecutivo procede a entregar a los miembros de la Junta el Manual de Clasificación de Puestos que se ha confeccionado. Como es algo voluminoso, se entrará a discutirlo en la próxima sesión, que se celebrará el martes entrante.

### **ARTICULO V.- DIAGRAMA DE FLUJO**

Con las modificaciones que le introduce el Ing. Walter Sagot, se da por APROBADA el Acta No.22.

-Con el objeto de proseguir la discusión sobre el Manual de Valoración y Clasificación de puestos, se convoca a una sesión extraordinaria que se celebrará el próximo viernes 22 a las 8 de la mañana.

-Se levantó la sesión a las 10.00 de la mañana.

DR. FRANCISCO A. PACHECO  
Rector.

DR. OSCAR AGUILAR BULGARELLY  
Vicerrector

***Arlina Rojas B.***  
***Secretaria de Actas***