



CONSEJO UNIVERSITARIO

30 de enero de 1992

ACTA No. 968-92

SESION EXTRAORDINARIA

PRESENTES: Dr. Celedonio Ramírez, Rector a.i.
Licda. Ma. Eugenia Dengo
Dra. Marina Volio
M.Ed. Jesusita Alvarado
Dr. Ottón Solís
Lic. José Luis Torres
Sr. Luis Paulino Vargas

AUSENTE: Br. Mario Salguero, con permiso

Se inicia la sesión a las 2:15 p.m.

I. ANALISIS DE LAS PROPUESTAS DE REFORMA INTEGRAL AL ESTATUTO DE PERSONAL Y AL REGLAMENTO DE CARRERA UNIVERSITARIA.

El propósito de la sesión de hoy es para analizar en forma general las propuestas de reforma integral al Estatuto de Personal y al Reglamento de Carrera Universitaria. El Sr. José Luis Torres explicará la parte del Estatuto de Personal y la Sra. Nidia Lobo explicará la parte del Reglamento de Carrera Universitaria.

LIC. JOSE LUIS TORRES: Este Consejo nos había nombrado a doña Jesusita y a este servidor como coordinadores de la Comisión. Esta Comisión estuvo conformada por representantes de cada Asociación de trabajadores: APROUNED, AFAUNED y Sindicato. Las personas que participaron fueron los Sres.: Enrique Villalobos, Ana Cecilia Murillo, Rita Ledezma, Jesusita Alvarado, Eduardo Castillo, Raymundo Brenes y en algunos casos asistió el Asesor Legal.

Analizando el Estatuto de Personal, nosotros nos dimos cuenta que es bastante avanzado, de acuerdo con la creación de la Universidad, que comparativamente con las demás universidades estatales, viene a ser una especie de convención colectiva. Sin embargo, el Estatuto en materia laboral tenía pequeños detalles que eran necesarios pulir, sobre todo impresiones de algunos términos y conceptos.



CONSEJO UNIVERSITARIO

2

Dado lo polémico de este tema del derecho laboral, en algunos casos la mecánica que seguimos fue la siguiente: repartimos unas hojas a cada compañero de la Comisión, cada semana revisábamos según la secuencia de los artículos y cada uno presentaba propuestas. De ahí que algunas son antagónicas, como en el caso del Artículo II, que radicalmente cambia la estructura del Estatuto. Al final hicimos una revisión integral de todo el Estatuto y decidimos que para hacerlo más democrático había que votar cada propuesta. Esa votación se les va a entregar ahora. Esto, con el fin de evitar que me correspondiera a mí defender una posición cualquiera en el Plenario.

Me parece trascendental que antes de empezar a analizar cada figura jurídica, pudiéramos contar con la presencia de don Gastón Baudrit, porque cuando nosotros terminamos ese trabajo se lo hicimos llegar para que nos hiciera las recomendaciones técnicas finales. Él dijo que un tiempo perentorio de 15 días o un mes lo iba a hacer, sin embargo todavía no hemos tenido un dictamen de él.

Los cambios más importantes que hicimos en el Estatuto fue en el Artículo II, el cual es muy polémico, porque prácticamente elimina del derecho administrativo del alcance de este Estatuto, en la propuesta de don Enrique Villalobos. Actualmente está de tal manera que pueda cobijarse el funcionario por el derecho laboral y administrativo. La propuesta de don Enrique es dejarlo únicamente para el derecho laboral. En este artículo, si quitamos la palabra "funcionario" y ponemos "empleado", ya habla sólo del derecho laboral como tal, porque "funcionario" cobija el derecho administrativo y a su vez el derecho laboral, no deja de lado el Código de Trabajo. Si lo dejamos como "empleado", tenemos que aplicar el Código de Trabajo y esto desde el punto de vista de la Administración, le es perjudicial, porque entonces no le permite actuar en función de patrono, como tal, sino que actualmente le favorece que el trabajador tenga la oportunidad en el derecho administrativo y el derecho laboral, como actualmente existe en el Art. II.

Otro aspecto global que vimos fue en cuanto al tope de la cesantía. Actualmente está a 10 meses, como prestaciones. Nosotros, tomando en cuenta la propuesta de reforma al Código de Trabajo, que está a 12, acogimos la reforma del Estatuto, de elevar el tope a 12 meses y no a 10. El proyecto de reforma del Código de Trabajo lo plantea a 15 años, o sea, 15 meses.

Por otra parte, también hablamos de las vacaciones. Al artículo 38 no le hicimos ninguna modificación sustancial, pero si lo hicimos en un término más preciso, sobre todo porque en algunos casos el artículo 38 plantea algunas imprecisiones generales.

También lo que es contrato de obra a plazo determinado y a plazo indefinido. Eso no estaba bien definido en el Estatuto y tomamos



CONSEJO UNIVERSITARIO

3

algunas figuras jurídicas, por ejemplo en la convención colectiva del ICE queda muy claro qué es contrato de obra, qué es a plazo fijo, etc. No existe aquí el nombramiento a plazo interino, que en realidad es a plazo fijo, pero eso también quedó regulado.

En cuanto a la parte de Carrera Universitaria, la Comisión no se metió en eso, porque la otra Comisión había entregado una reforma integral.

También hicimos unos cambios, sobre todo a lo que es profesor emérito, profesor invitado, pensionado, etc.

En el artículo 51 tomamos en cuenta la posibilidad de que la Asamblea Universitaria considere la reforma al Estatuto Orgánico, en el sentido de que un funcionario puede ser nombrado a plazo fijo por cuatro años en un puesto de jefe o director. En el Art. 51 amarramos, para que a ese funcionario se le paguen las prestaciones a los cuatro años y no vaya a la vía judicial a reclamar eso.

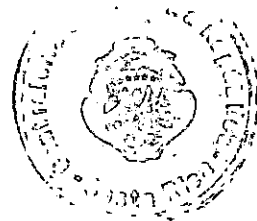
En términos generales, pienso que no hay reformas sustanciales del Estatuto. La figura como tal, se mantiene, lo que hay son algunos cambios de forma, pero no hay un viraje total, en cuanto a la estructura orgánica del Estatuto. Reitero que pienso que es un documento bastante avanzado para la legislación laboral de nosotros y ha dado buen resultado.

Se plantearon otros cambios en la Oficina de Recursos Humanos, sobre todo en el período en que estuvo la Srta. Jéssica, pero ella se fue y se perdió la oportunidad. Vino don Eduardo Castillo y a él le pareció que debía quedarse así. Me ha dicho que hay otro proyecto de cambio de la estructura de la Oficina de Recursos Humanos; pero no se contempló nada en ese sentido. Pienso que se perdió la oportunidad de hacer un cambio sustancial orgánico en la Oficina de Recursos Humanos.

Tal vez, en el momento de ver cada artículo, podemos ver algunos cambios importantes. Pienso que la transformación radical la hicieron en el Reglamento de Carrera Universitaria.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Pregunta cuáles artículos y qué aspectos consideran no solamente que se cambien, sino que tendrían un impacto económico. Por ejemplo, el tope de cesantía tiene un impacto económico.

LIC. JOSE LUIS TORRES: Un asunto que tiene que ver con el aspecto económico, es el Artículo del Estatuto que plantea la obligación de la Universidad a darle uniforme a los trabajadores. Eso está, pero no se cumple. También se planteó, pero está relacionado con una reforma a la Ley de riesgo del trabajo, que obliga al patrono a darle la indumentaria para trabajar. En la Universidad no hay mucho problema en eso, solamente los de la Edito-



CONSEJO UNIVERSITARIO

4

rial, los choferes y los conserjes. Habría que cuantificar cuál es el cambio económico y eso es muy difícil, porque lo que se tienen son cálculos matemáticos.

LICDA. NIDIA LOBO: Como recordarán, este trabajo fue iniciado en octubre de 1990. Participaron en esa Comisión, los Sres.: Cristina D'Alton, Guiselle Bolaños, Isabel Chacón, Víctor Flury, Lucía Herrera, Marielos Guerrero y yo que estaba coordinándola. Realmente el trabajo fue bastante arduo y muy completo. Significó una revisión total del Reglamento de Carrera Universitaria y sobre todo, tal vez las pautas más importantes había que definir-las con el capítulo VII del Estatuto de Personal, que es donde se definen las grandes políticas sobre cómo se debe encaminar la carrera universitaria. Para la Comisión, eso implicó visitar el Instituto Tecnológico, la Universidad de Costa Rica, la Universidad Nacional, inclusive aprovechando la visita mía a Venezuela, traje el documento de Régimen académico de la Universidad Abierta de Venezuela. Toda esa documentación nos sirvió a nosotros para analizarla y hacer el planteamiento sobre los dos regímenes: el de Carrera Profesional y el de Carrera Administrativa.

Tal vez dentro de lo más importante dentro de este trabajo y la propuesta más de impacto, es que contempla una gama amplia de posibilidades para el ascenso, de manera que a través de distintas formas y a través de la producción intelectual, la proyección académica y diferentes aportes, tanto en la vida académica como administrativa, el funcionario podría tener posibilidades de ascenso, sin el detrimento de las calidades de esas opciones. Sin embargo, considerábamos que para la parte de la carrera académica, los funcionarios pudieran ascender directamente si es sólo por la vía de publicaciones. Para los otros profesionales hay diferentes opciones: una que es solamente por hacer publicaciones, pero también el funcionario puede ascender si tiene otras áreas de desarrollo profesional en la institución, de publicaciones, de idiomas, otros cursos y otros títulos universitarios. Se le da la opción al funcionario que ascienda solamente por la vía de publicaciones, pensando que es un sistema universitario y como tal debe resguardarse eso.

Una segunda parte que nosotros consideramos importante, es la innovación al proponerse un régimen de carrera universitaria, con una Unidad en la Oficina de Recursos y que va a contemplar también la evaluación, consideramos que todos los funcionarios, profesionales, académicos y administrativos, deben estar sometidos a un régimen de evaluación. Un porcentaje es por evaluación y otro porcentaje va a ser por los otros aspectos que antes señalaba.

Esta Unidad de Régimen de Carrera Universitaria y Evaluación estaría ubicada en la Oficina de Recursos Humanos y sería la que centralizaría toda la información y todos los procesos de trámite. Realmente la comisión sería un poco más de tipo académico y



CONSEJO UNIVERSITARIO

5

analítico y no dedicarse a hacer los puntajes, eso no le interesa a esa comisión, sino realmente valorar lo que se estima que para la Universidad es un aporte de la proyección institucional.

Otro aspecto que consideramos importante, basados en algunos principios básicos generales y con base en éstos nosotros fuimos elaborando y dándole forma al Capítulo VII del Estatuto y al Reglamento de Carrera Universitaria:

Establecer un curso de didáctica universitaria a distancia y eliminar toda medición específica de la educación a distancia en la parte de experiencia. Esta ha sido una de las limitaciones más grandes de la Universidad para atraer gente muy valiosa, pero que no tiene experiencia en el campo de la educación a distancia, porque pueden haber doctores en otras universidades que tal vez están interesados en trabajar en esta Universidad, pero que no tienen la experiencia en educación a distancia y por lo tanto, no ascienden en Carrera Universitaria.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Pregunta si sería como requisito o como obligación.

LICDA. NIDIA LOBO: Sería necesario que la persona lo tenga cuando entra a la Universidad. Inclusive, esta unidad tendría que preparar un manual para los diferentes niveles en el que se quiera ascender en Carrera Universitaria. Por ejemplo, si es un profesional 1, las condiciones que se le evaluarían serían menores que a uno que fuera a ocupar el rango de catedrático. Esto es, las exigencias serían mucho mayor a mayor nivel académico.

Incorporar como un requisito para el ascenso la evaluación profesional.

Se considerará además crear una vía de ascenso para profesionales si la preparación no es ortodoxa, pero que hayan contribuido sustancialmente a la vida intelectual y cultural de la institución y del país. Puede ser que haya mucha gente muy valiosa, pero que no tenga los títulos universitarios. Eso da la posibilidad que la Universidad pueda traer ese tipo de personas.

También en se propone eliminar el régimen de tutores, lo consideramos discriminatorio, lo que perjudica la docencia universitaria y así como el reconocimiento de pasos.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: ¿Qué significa la eliminación de pasos?

LICDA. NIDIA LOBO: Eso se absorbería dentro del régimen de ascenso natural de las mismas categorías para cada carrera.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: ¿Pero es sólo de los tutores?



CONSEJO UNIVERSITARIO

6

LICDA. NIDIA LOBO: Adicional a eso, también se eliminaría el reconocimiento adicional de pasos. Eso es si las personas tienen certificados, cursos, etc., porque nosotros lo incorporamos dentro del Reglamento.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Pero, por ejemplo, si alguien tiene un año de experiencia en la Universidad de Costa Rica, siempre va a tener un paso por eso.

LICDA. NIDIA LOBO: Todo estaría absorbido por el Reglamento de Carrera Universitaria, ya no habría la doble calificación.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: En la carrera universitaria de la Universidad siempre se tendrían pasos por los años de experiencia en otra parte.

LICDA. NIDIA LOBO: Sí. También, especificar en el Reglamento una jornada que se debe asignar a los integrantes de las Comisiones de Carrera Universitaria tengan el tiempo suficiente para dedicarse a ésta.

En cuanto a la experiencia, exigía un requisito cualitativo, un número global de años, como uno cuantitativo, en número mínimo de puntos para las categorías.

Diferenciar los requisitos de experiencia y para otros renglones no establecidos aún entre los profesionales académicos y los profesionales administrativos. Creemos conveniente hacer esa separación. Aunque en la Universidad no existe, consideramos que debe estar un poco más claro que en el régimen de Carrera Universitaria están los profesionales académicos y los profesionales administrativos, y que las exigencias son distintas, porque las oportunidades son distintas para los profesionales administrativos y para los profesionales académicos. Por ejemplo, un académico puede tener más oportunidad de investigar, en cambio un administrativo no. La Carrera Administrativa cobija a los misceláneos, secretarías, etc. Luego está el que está en Carrera Profesional, pero que ocupa puestos en la docencia y profesionales que ocupan puestos en la administración.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: La principal objeción que tienen las otras Universidades de equiparar del otro sistema con el de ellos, es que en la parte de Carrera Académica, están los profesionales administrativos y ellos no lo aceptan. Aceptan sólo el académico y el administrativo, los dos pudiendo ser profesionales. Para la UCR un catedrático es aquel que tiene un terminado título, determinados años de experiencia, etc. Un administrativo equivalente a un profesional 5 es alguien que puede tener los mismos títulos, pero se dedica exclusivamente a la administración e incluso tiene un régimen más alto.



7

M.ED. JESUSITA ALVARADO: Me llamó la atención ayer las noticias, porque los diputados están viendo que dentro del régimen marco de pensiones se considere que los administrativos se pensionen a los 60 años y los docentes con el régimen de pensiones del Magisterio. Es algo que hay que tomar en cuenta.

LICDA. NIDIA LOBO: Una de las cuestiones son las que optamos, era que no existían requisitos de puntaje, sino que para estar en cierta categoría de profesional o administrativo, se necesitan puntajes máximos. El cómo se obtengan esos puntajes, no necesariamente tiene que ser por vía de publicaciones, cursos, seminarios o títulos obtenidos, sino que sea el conjunto de todas estas actividades lo que le dan el puntaje para ascender en carrera, pero siempre consideramos la opción separada que se puede ascender sólo por publicaciones.

LICDA. MA. EUGENIA DENGGO: Pero también hay que valorar el trabajo.

LICDA. NIDIA LOBO: Sí, a todo se le dio una ponderación.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Hubo un tiempo en que en las Universidades se pensaba que sólo se podía ascender por vía de investigación. Luego se pensó que todo funcionario debía hacer investigación, extensión y docencia. Luego, en algunas universidades, como el caso de la UNA, cuando se discutió el Estatuto, se habló mucho de la vocación. Entonces hay algunos que tienen una vocación de investigador y otros que tiene una vocación docente. Entonces, que se pudiera también ascender en esa línea.

LICDA. NIDIA LOBO: Sí, que hayan varias oportunidades de ascenso, pero también sólo el que publica, no necesariamente tiene que cumplir con esas disposiciones.

SR. LUIS PAULINO VARGAS: Me pareció entender que la comisión valoraba otras formas de producto intelectual que no necesariamente era publicación. Por ejemplo, el producto intelectual de un artista, que no queda plasmado en una publicación y que ahora sí se tomaría en cuenta.

LICDA. NIDIA LOBO: También conocer, por ejemplo en idiomas, no solamente las lenguas tradicionales, sino también el lenguaje para sordos. Todo eso fue bastante complejo.

Eliminar cualquier restricción que aún limita en la calificación de obras elaboradas en horas laborales.

Establecer distinciones entre los deberes propios de cada unidad profesional, que implicaría principalmente establecer ciertos grados de independencia y relación para las diferentes categorías.



8

Cuantificar los distintos tipos de experiencia: instituciones privadas, secundarias y la parauniversitaria.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Eso me parece muy importante, porque nosotros tenemos la ridícula situación de que todo funcionario que tuviera un material didáctico en la Universidad dentro de hora laborales, no se le contaba. Si se lo pagaba la Universidad, entonces sí se le contaba.

SR. LUIS PAULINO VARGAS: Igualmente ocurre con los que trabajan en Investigación, si la investigación se hace dentro de las tareas ordinarias, por muy buena que sea, no cuenta.

LICDA. NIDIA LOBO: Por último, especificar lineamientos generales que limiten el libre criterio en la evaluación de escritos que en el otorgamiento de puntajes. No quisimos entrar a puntualizar cómo se va a valorar cada una, sino que eran pautas generales que la comisión que se constituya debe manejar.

Estos fueron los principios básicos en los que nosotros nos basamos para hacer la propuesta que elaboramos. Además, hicimos algunas observaciones, porque al hacer algunas propuestas vimos que algunos artículos no eran competencia propiamente del Capítulo VII de Carrera Universitaria ni propiamente del Reglamento. Entonces hicimos algunas sugerencias para que fueran incluidas en las redacción final del Estatuto de Personal. Proponíamos que los Artículos 92, 93, 94 y 99 del Capítulo VII del Estatuto de Personal y los Artículos 17 y 28 del Reglamento de Carrera Universitaria fueran trasladados al Capítulo VI del mismo Estatuto. También el Art. 95 del Capítulo VII del Estatuto debe pasar al Capítulo II de ese mismo Estatuto.

Además, incluimos una modificación al Artículo IX del actual Estatuto de Personal, para que fuera reformulado de la siguiente manera: "Los grados y títulos universitarios del extranjero, obtenidos en una institución de educación superior, que se presenten para optar por un puesto o para los diversos beneficios que ofrece la institución, deben estar reconocidos y equiparados por CONARE. En caso que el grado y el título obtenido en el extranjero sea del parasistema universitario y del exterior deben ser reconocidos y equiparados por el Consejo Superior de Educación.

Nosotros hicimos una propuesta de los valores numéricos. Recientemente vimos una carta de la Comisión, donde indicábamos que este es un trabajo bastante complejo y que requiere que sea elaborado propiamente por esa Unidad de Régimen de Carrera Universitaria. Sin embargo, queríamos que fuera en dos etapas: primero la creación de esa unidad para poder valorar esos puntajes y luego vendría la aplicación del Reglamento.

Quiero agradecer a los compañeros que trabajaron en la Comisión,



CONSEJO UNIVERSITARIO

9

porque realmente es un trabajo difícil y de largas discusiones. El producto está aquí y espero que sea de utilidad para la Universidad.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Las implicaciones económicas, principalmente en la Carrera Univesitaria, sería el cambio en la eliminación del requisito de la educación a distancia para estar en Carrera Universitaria. Esta Universidad es la única que no se le da tiempo laboral a las personas que participan en comisiones. Las otras universidades si lo dan. Las personas que pertenecen al Tribunal está estipulado que se les da 1/4 de tiempo. A los miembros del Consejo Universitario en las otras Universidades se les da de 1/2 a 3/4 de tiempo.

Hay un elemento compensatorio de esto, en el régimen de anualidades se propone bajarlo de 5% a 3% y un promedio de 10 a 15 años, para quien compensa la diferencia en el caso de las personas nuevas y conforme se van renovando los funcionarios en la Universidad va quedando parecido. En este momento anda entre 40% el salario por esa parte y es muchas veces alto. En lo que está en las otras universidades es más o menos en 3 y 4%. El Instituto Tecnológico tiene 4%, la UCR tiene 3% y la UNA tiene 3%. La UCR tiene una diferencia en términos de que tiene 3% de anualidad, pero dentro de la carrera universitaria tiene un régimen de pasos. Entonces está la categoría y el escalafón. Entonces permite una serie de alzas.

LICDA. NIDIA LOBO: Se incluyeron algunos transitorios sobre equivalencia de título, sobresueldos, etc. Se incorpora el Reglamento de Licencia Sabática.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Actualmente el sector profesional está en un promedio de 2.8%, se puede decir que tenemos cinco niveles. Que probablemente el promedio de la Universidad es un 2.8 ó 2.9%, ¿dónde se colocaría esto?

LICDA. NIDIA LOBO: Si hay una posibilidad de ascender, pero entre profesional 3 y 4, pero como se van a contemplar otros aspectos podrían mejor su categoría, pero difícilmente podría llegar a profesional 5.

También cabe señalar que la categoría de catedrático se estuvo analizando y la ubicamos -después de largas discusiones- en una categoría superior a la de profesional 5.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Sería interesante, porque es un grado que en las otras Universidades se otorga.

DR. OTTON SOLIS: He manifestado en algún momento, que la Universidad no tiene un sistema de calificaciones semestrales o anuales del personal. Por otra parte, el incremento de 5% bajarlo a 3%, es automático y quisiera comparar con las otras Univer-



10

sidades. Me parece bien que el incremento automático a los empleados que están en el régimen del Servicio Civil depende de esa clasificación, entonces no es automático.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: La anualidad no es automática por parte del Servicio Civil. Lo que se puede determinar es el monto, si es 2, 3 ó 5, que es muy distinto del aumento salarial.

DR. OTTON SOLIS: Entonces con el régimen de calificación podríamos sujetar ese incremento a las calificaciones. Hay empleados que son excelentes y serían beneficiados de esto. El jefe necesita herramientas para estimular al buen empleado y una forma sería establecer el sistema de calificación y sujetar los incrementos automáticos a que no sean automáticos, que dependan de las calificaciones, esa sería una de las utilidades del régimen de calificación, pero por otra parte es también para el curriculum.

Creo que si las organizaciones laborales se van a oponer a esto, es porque no son ni excelentes ni muy buenos y ahí hay posibilidades de que apelen y podrían decir que tal vez un jefe estima a una persona y sin evaluar su rendimiento la califica de muy bueno. Esas cosas existen y son las excepciones y a los jefes le sirven las personas buenas. Y así nos salimos del automatismo, horizontalidad y generalidad y damos la posibilidad que el empleado, de acuerdo a su jefe responda mejor y así que se haya calificado gane más y que el aumento no sea automático. Todas esas cosas que son automáticas no es como la sociedad funciona en el mundo, así no funcionan. O sea no es cada uno sino a sus necesidades. Esa es una observación que apreciaría mucho si le diéramos alguna consideración en este Consejo Universitario.

Quisiera decir que esta Universidad, en las luchas presupuestarias que se avecinan, puede haber tomado iniciativas diferentes en este campo y podemos presentarnos ante la comunidad nacional como una Universidad con un esfuerzo para defender el presupuesto y la admisión de la Universidad y el concepto de Universidad Estatal, pero también conscientes que la administración de recursos nos exigen nuevas formas de administración, una es que el mérito sea premiado y el demérito castigado.

Quiero hacer una pregunta. ¿En cuánto está el aporte patronal que va a la ASEUNED?

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Está en 8.33% que equivale un mes por cada año de servicio.

DR. OTTON SOLIS: ¿Cuál es el aporte de los trabajadores?

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Está en un 5%. Nosotros no fijamos este porcentaje, sino que esto fue fijado originalmente por la ASEUNED y sólo ésta lo pueda variar, de común acuerdo de los asociados.



CONSEJO UNIVERSITARIO

11

DR. OTTON SOLIS: Entiendo que el principio que se maneja en esto es que el aporte del patrono sea igual al aporte de los trabajadores. Si un trabajador no aporta entonces el patrono no aporta la parte que le corresponde. Entiendo que la Universidad aporta como si todos los trabajadores fueran miembros de ASEUNED, lo cual no es así. Esto nos podría economizar muchos recursos y creo que no es injusto.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Quiero aclarar que no es posible, porque la UNED firmó un convenio con la ASEUNED y cuando se firmó se pudo haber negociado ese aspecto, en la cual se constituía la ASEUNED en depositario de la cesantía de los trabajadores y en ese convenio lo que se firmó fue una forma progresiva, porque la UNED no tenía los fondos para aportar el monto total, que inició con un 4%, luego 5% hasta llegar a 8.33%. La parte que da la UNED a la ASEUNED solamente si es asociado de ésta, violaría el convenio existente.

DR. OTTON SOLIS: Se puede revisar el convenio. La Universidad está yendo más allá de lo que es el 1 por 1 que predomina en el movimiento solidarista.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Eso no es modelo para la UNED. Cuando llegamos a los 15 años de estar cotizando la UNED va a comenzar a no preocuparse por lo que es cesantía, porque la ASEUNED lo va cubrir. ¿Por qué no lo puede hacer en este momento la ASEUNED, sino que tenemos que cubrir diferencias? Porque la UNED no ha cotizado el monto equivalente, pero aunque lo cotizara, por ejemplo, una persona ha trabajado 10 años y la UNED ha hecho 10 cotizaciones, no es equivalente a lo que hay que pagarle, simplemente porque todavía no ha tenido tiempo de capitalizarse, mientras que los salarios se han elevado más.

DR. OTTON SOLIS: Entonces la ASEUNED le cancela a los trabajadores que no son miembros de la ASEUNED.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No, todos aquellos funcionarios que no fueran miembros de la ASEUNED y que la Universidad tiene el dinero en la ASEUNED, la UNED comienza a ganárselo.

DR. OTTON SOLIS: Si la Universidad se los está dando a la ASEUNED y ésta quiebra, que pasaría con los trabajadores que no son miembros de la ASEUNED.

M.ED. JESUSITA ALVARADO: Entonces habría responsabilidad penal.

DR. OTTON SOLIS: Probablemente a nadie le interese que alguien vaya a la cárcel, lo que le interesa es el dinero y si la ASEUNED es una empresa privada está manejando los recursos de cesantía de trabajadores de la UNED que no pertenecen a ésta, qué pasaría si la ASEUNED quiebra.



CONSEJO UNIVERSITARIO

12

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Esto es una sugerencia que don Ottón está presentando, y en el momento oportuno se puede discutir más a fondo.

La ASEUNED ha establecido un tipo de fideicomiso que garantizaría que quiebre. En todo caso me parece que la idea está planteada y hay un artículo que se refiere a eso, entonces se podría analizar eso.

Hay dos regímenes de aumento salarial en la UNED, en el cual se está proponiendo lo que don Ottón ha expresado y en cuanto al otro legalmente no es posible. Uno es el régimen de aumento horizontal, que es el que la UNED da y el otro es el régimen de aumento vertical. El régimen de aumento vertical se llama Carrera Universitaria y el régimen horizontal se llama sobre evidencia. Entonces si tuviéramos estabilidad económica no se necesitan anualidades. Sin estabilidad económica la anualidad es una forma de compensar el salario de un año para que sea igual y el otro es el incremento por el costo de la vida, que es lo que el Consejo Universitario aprueba. Los dos son simplemente para contribuir a que el funcionario siga manteniendo el mismo salario. Entonces si gana en el año ₡1.000 al año siguiente que siga ganando el equivalente a ₡1.000, siempre hay una pequeña pérdida, porque nosotros no damos siempre el idéntico costo de la vida. En el régimen de Carrera Universitaria están los niveles y premiando el esfuerzo. Una persona puede durar toda su vida para pasar de Profesional 1 a 3, o bien, puede hacer publicaciones y además una buena evaluación le ayuda a pasar a 2, 3 ó 4.

DR. OTTON SOLIS: El costo de la vida se negocia y la anualidad no se toma en cuenta.

LICDA. MA. EUGENIA DENGGO: Si no hay aumento del costo de la vida siempre se tiene que pagar la anualidad.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: La anualidad apareció en un período de gran estabilidad y la anualidad era una forma de aumentar el salario, pero históricamente en Costa Rica eso desapareció, entonces la anualidad comenzó a formar parte de este costo de la vida.

SR. LUIS PAULINO VARGAS: Lo de que la anualidad responde al costo de la vida, fue un invento del Sr. Fernando Naranjo, que creo que nadie la comparte.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Eso es un invento de los sindicatos en Costa Rica. Don Fernando Naranjo lo que vino a decir es que no debía darse la anualidad, porque no es parte del costo de la vida.

SR. LUIS PAULINO VARGAS: Creo que alguno de nosotros está equivocado. Recuerdo que don Fernando Naranjo decía que la anualidad



CONSEJO UNIVERSITARIO

13

había que tomarla como parte del reajuste frente al aumento del costo de la vida, que por lo tanto si el costo de vida aumentaba 15% y la anualidad era 3%, el reajuste que debía darse era 12% porque el 3% restante estaba cubierto por la anualidad. Frente a esa interpretación de don Fernando Naranjo todas las interpretaciones que yo he escuchado dicen que no es cierto, que la anualidad es un asunto independiente del costo de la vida. Incluso que la anualidad a mi modo de entender existe como una especie de derecho que se ha cristalizado a lo largo del tiempo y que responde a una especie de reconocimiento por la experiencia, no tiene nada que ver con el costo de la vida. Pero don Fernando Naranjo, halló muy cómodo decir que a los aumentos en la inflación se tomara en cuenta la anualidad.

LICDA. MA. EUGENIA DENGÓ: Los sindicatos, para hacer sus negociación anual, se han basado sobre el costo de la vida.

DRA. MARINA VOLIO: Quiero felicitar a doña Nidia Lobo y a los miembros de la Comisión. También dentro del aspecto general, si a la hora de contemplar los reconocimientos por esta recalificación vertical, no se contempló no sólo reconocimientos económicos que son muy importantes y probablemente mejoran las condiciones de vida material, sino otro tipo de reconocimiento que van más dirigidos, no a la parte económica, sino a la parte de valoración de la persona, valoración del intelectual, valoración de su trabajo y de plasmación de esa labor espiritual, intelectual en la labor de la Universidad. Con esto quiero decir que a veces, ya lo que le interesa no es tanto los aumentos salariales, sino que la Universidad le reconozca un cierto status, que no sea el mismo traten que se dé a un interino que viene llegando, que a un profesional que ha dedicado 20 ó 25 años de su vida a la Universidad y que si uno quiere llevar un curso entonces tiene que ir a hacer las mismas colas que los estudiantes en la UCR. Esto no es posible, en ninguna Universidad europea se ve este fenómeno. Por ejemplo, en Alemania nunca un director de un Instituto o unidad académica puede tener un rango inferior a la máxima categoría del régimen académico. Es decir, no puede ser jefe de una categoría que sea interino, adjunto o asociado, tiene que ser catedrático porque va a tener bajo su mando a otros catedráticos. Considero que esto se debe estudiar un poco más porque es parte de los efectos y de corrupción del sistema.

LICDA. NIDIA LOBO: Cuando leí los principios generales señalé uno, que es establecer distinciones entre los deberes propios de cada nivel entre profesionales. Consideramos que ciertos niveles de funcionarios en algún momento determinado la Universidad debería de estimularlos. Consideramos este tipo de inquietudes que se están discutiendo hoy.

DRA. MARINA VOLIO: Tal vez se puede hacer un tipo de reconocimiento, no sé si anualmente o cada cinco años a los catedráticos. Las Universidades nunca publican quiénes son sus catedráticos,



CONSEJO UNIVERSITARIO

14

son seres anónimos. Me parece que dentro de ese proceso de revalorización debe incluirse algún estímulo, no simplemente económico, sino el estímulo de superación intelectual. Cuando el Catedrático en Europa se consolida más, da todo su potencial a la Universidad.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Me parece muy bien esta sugerencia y cuando se analice ese asunto se puede ver. Considero que es la mejor utilización e incentivación del profesorado en términos de la responsabilidad, del nivel de cursos que da, los tipos de investigaciones, las prioridades que se le dan al personal, dependiendo de cómo hayan ascendido en Carrera Universitaria.

LIC. JOSE LUIS TORRES: Esas instituciones de las que hablaba don Ottón, por ejemplo, de las anualidades y ese tipo de cosas dentro de lo que se llama en Derecho, derechos adquiridos y eso es un gran problema derogarlos a futuro o inclusive para varias personas, porque es muy difícil. El derecho laboral protege mucho al trabajador en ese sentido, sobre todo las anualidades.

LICDA. MARIA EUGENIA DENGÓ: En relación con lo que dijo doña Marina, que hay falta de reconocimiento, una cosa que hacen en Universidad Nacional, que me pareció muy buena y concuerda mucho con lo que habla don Ottón de la meritocracia, no sólo de la exigencia por un lado, sino por otra parte reconocer méritos, porque eso también en la parte positiva de producir un régimen de cierta exigencia.

En la Universidad Nacional le dan un premio al profesor de la mayor distinción académica, que según la Comisión y por los méritos en relación con la eficiencia en la docencia y otros aspectos, se ha distinguido más. Hacen un acto académico muy bonito, le dan un título, reconocen las obras que él ha hecho. Además de que le dan un estipendio económico, le dan un año para que se dedique a un trabajo especial de una investigación que quiera hacer.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: En Inglaterra lo hacen, cuando un profesor se ha distinguido, le crean una cátedra especial de él. Cuando estuve en Inglaterra ese día estaba inaugurándose una cátedra, que era sobre un especialista en el efecto académico de los audiovisuales y estaban dando la conferencia inaugural y me pareció muy interesante.

DRA. MARINA VOLIO: ¿La UNED tiene Licencia Sábítica?. En la UCR., hay solo para catedráticos.

LICDA. NIDIA LOBO: Sí hay, lo que pasa es que no está muy bien regulada. En la Comisión consideramos que eso debería estar más regulada.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Lo que no ha existido es el financiamien-



CONSEJO UNIVERSITARIO

15

to para darla. Por otro lado debería ser más la distinción, más merecida y más orientada hacia una obra específica que se puede hacer, aunque hay diferencia de opiniones, está en el Estatuto.

* * *

Se retira de la Sala de Sesiones la Licda. María Eugenia Dengo.

* * *

M.ED. JESUSITA ALVARADO: No sé si don Celedonio tiene alguna propuesta de metodología, pero por lo menos en lo que es Carrera Universitaria, que pareciera que es donde están la mayoría de las variantes, podríamos llamar a la Comisión y analizar la propuesta. Lo podríamos dividir en dos o tres sesiones porque es imposible ver la propuesta en una sola sesión, y que se nos fuera explicando con detalle la nueva propuesta. Así aclaráramos las dudas.

DR. OTTON SOLIS: Creí que las explicaciones de don José Luis y doña Nidia iban a ser en el sentido de: qué se ha tendido hacer, que era la inquietud que existía y qué se trataba de resolver con eso.

LIC. JOSE LUIS TORRES: En el caso del Estatuto de Personal, recogiendo un clamor de la Comunidad Universitaria, era necesario revisar este Estatuto, ya que fue hecho en 1982 ó 1983. Una de las quejas principales de la comunidad era que el Consejo Universitario hacía constantemente reformas unilateralmente, sin consulta a los trabajadores o a las Asociaciones de los trabajadores. En aras de eso, en campaña hablamos de una necesidad de reformar, no solamente del Estatuto de Personal, sino el Reglamento de Carrera Universitaria, sobre todo este último que ha sido un problema en esta Universidad, porque el que tenemos no se adapta a las necesidades y condiciones desde que la Universidad ha venido evolucionando. Pienso que el cambio más estructural está en ese campo. En el caso del Estatuto básicamente son algunos ajustes de forma y algunas cosas de fondo, pero para tomar en cuenta y darle una tranquilidad a la comunidad universitaria de que esta reforma del Estatuto garantizará mayor.

Por ejemplo, el debate que tuvimos referente a el artículo 10, sobre las reformas en cuanto a los nombramientos por cuatro años, plazo fijo o plazo indefinido, ya está saldado. Reitero que en el caso del Estatuto prácticamente es muy bueno y no hay que hacer grandes cambios, sin embargo algunas cosas que se pretenden pueden ser muy delicadas. En términos generales pienso que es afinar cada artículo. Me parece que la Institución debe revisar sus estatutos y sus normas para plantear en un plazo de cinco o diez años a la Universidad, una estabilidad social, jurídica, etc.



CONSEJO UNIVERSITARIO

16

En la Universidad no hay muchos conflictos por Estatuto, son cosas pequeñas, conflictos de traslados, sobre uso de uniformes, sobre vacaciones y demás, pero ese instrumento jurídico es suficiente para atender las relaciones sociales dentro de la Universidad. Es básicamente un cambio en cuanto al régimen de Carrera Universitaria, lo que se pretende.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Diría que hay cuatro objetivos básicos que se logran: uno es darle mayor consistencia, porque al hacerse cambios sustanciales, también se crean muchas inconsistencias. Al hacerlo en forma integral queda un Estatuto más consistente. Otro es darle más claridad al Estatuto; normar mejor los incentivos para el personal. Por último darle mayor competitividad laboral a la Universidad, de tal manera que nosotros mismos, por vía del Estatuto, no seamos los que no podemos tener como funcionarios a los mejores profesionales porque salarialmente quedan en una situación de desventaja con respecto a otras universidades, que es la parte de la Carrera Universitaria. Ahora nos pondría en una situación competitiva, hay mucha gente que quiere venir de las otras Universidades a trabajar aquí, pero en el concurso cuando se dan cuenta de cuál realmente es el salario y que tiene que volver abajo, ya no tienen ningún interés.

M.ED. JESUSITA ALVARADO: Para darle respuesta a la inquietud de don Ottón. Precisamente, en aras de buscar esa coherencia se consideró la conveniencia de hacer una reforma con carácter mucho más integral. Esto a su vez da una confianza mayor a la comunidad en cuanto al Estatuto de Personal. Se incorporarán, ahora las reformas necesarias -por lo menos así lo habíamos hablado- y cualquier otra debe esperr que se vuelva a una revisión. Habría que determinar cada cuánto se revisa el Estatuto. Pero, que hubiera una revisión cada tres o cuatro años, en este caso habría que determinar cada cuanto, pero que el Estatuto de Personal no estuviera siendo sometido a reformas por casos particulares que tuvieran que verse, sino que se estableciera que el Estatuto sea revisado cada cierto tiempo. Esto es básicamente el propósito de esa revisión integral que se hizo.

SR. LUIS PAULINO VARGAS: Algo que quiero plantear es lo que tiene que ver con el asunto de la independencia técnica de los órganos que tienen que hacer con los nombramientos de personal.

En esta Universidad se ha hablado mucho de la politización de nombramientos de jefes y directores, acusando de politización al Consejo Universitario, pero nadie dice nada de si hay o no hay politización en el nombramiento mucha gente en otros puestos que no son del resorte del Consejo Universitario. Creo que general, por la salud institucional, es conveniente que todos los puestos de jefes y directores sean nombrados respondiendo a criterios técnicos y a criterios políticos. En ese sentido es muy importante garantizar la independencia técnica de los órganos encargados de eso. La duda mía es si se contempla algo de esto o hay



CONSEJO UNIVERSITARIO

17

algún avance en ese sentido.

M.ED. JESUSITA ALVARADO: En la página 3 está la propuesta sobre la Oficina de Recursos Humanos. Posiblemente cuando la Srta. Jéssica participó en estas reuniones, ella tenía la idea de tramitar la propuesta. La propuesta implicaba cambios en el Estatuto Orgánico, pero la idea fundamental era precisamente que una oficina con carácter eminentemente técnico, tomara los nombramientos en toda la Universidad. Eso implica cambios en el Estatuto Orgánico, no sólo a nivel de Consejo, sino a nivel de Rector, porque el Estatuto Orgánico lo ponen como una función del Rector. Lamentablemente la señorita Jéssica, que era en ese momento la Jefe interina de la Oficina de Recursos Humanos, se fue, entonces la propuesta quedó inconclusa pero pienso que es una idea que se puede rescatar. No creo que ella sea la única persona que nos pueda hacer una propuesta sobre esto, aquí estaría la oportunidad para esto.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Quisiera aclarar esta parte: el Estatuto Orgánico establece quienes pueden asumir los compromisos legales, los que asume el Consejo Universitario directamente y los que asume el representante legal de la Universidad. Entonces en ese sentido todas las acciones de personal tienen que ser firmadas por el Rector. Por otro lado hay dos conceptos de nombramiento de personal que me parece que tendría que tomarse en cuenta. La Oficina de Recursos Humanos es un ente técnico que sigue un procedimiento, y hay dos tipos de personal que se nombran en la Universidad: está el personal puramente administrativo y el académico.

Mi punto de vista es, ¿puede ser que se nombre a una persona en una escuela y que la gente que está en esa escuela nada tenga que decir? Una unidad técnica no tiene criterio para decir quién es buen catedrático. Por ejemplo, si se tiene una Escuela de Historia van a ser esos historiadores los que quieren saber quién es el que viene y mas bien si tuviera un buen equipo, debían ser ellos los que lo nombran.

DR. OTTON SOLIS: Si la Escuela ha dicho que es lo que quiere, la unidad técnica es la que decide cuáles son las personas que cumplen ese perfil.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Eso no así de sencillo, de que se diga cuál es el perfil. Uno puede decir que quiere a alguien con título de doctor, pero hay muchas personas con título de doctor y hay unas que convienen y otras no. Entonces ¿quién es el que conoce este tipo de personal?, generalmente es la Asociación de Profesionales del mismo campo el que mejor conoce. Por ejemplo, si estuviera trabajando en el área de filosofía, puedo opinar mucho mejor que cualquier otra persona sobre otro colega que va a venir, pero si me piden opinión en el área de historia no podría hacerlo; los que están en historia saben cuáles son los buenos.



CONSEJO UNIVERSITARIO

18

Un Jefe de Personal lo único que podría hacer cumplir son los requisitos de carácter puramente formal, si tiene el título, los años de experiencias, si tiene tantas publicaciones, pero no puede decir si las publicaciones valen la pena. Alguien puede tener muchas publicaciones, pero ninguna vale la pena y alguien puede tener sólo una publicación y puede tener mucho valor para la Universidad.

Estoy de acuerdo en que se formalice todo en la Oficina de Recursos Humanos, pero hay que hacer una distinción en el nivel técnico, para ver qué grado de participación hay de las unidades. Por otro lado, estoy consciente de que eso también se presta a problemas de otros elementos que pueden influir en quienes están recomendando, por eso se hace por vía de ternas, la Oficina de Recursos Humanos hace la terna, se le envía a la Unidad correspondiente y ésta dice cuál es el que más le conviene.

DR. OTTON SOLIS: No sería el primer caso en que hay unidades que sin ser especialistas en el tema escogen personas, si las unidades que van a emplearlas tienen claridad qué es lo que quieren, es un perfil muy claro. Supongo que el problema es solucionable, estipulando que en la escogencia de profesionales académicos se incorpore a la Oficina de Recursos Humanos en la decisión del jefe del departamento. Lo que nos interesa a algunos acá es un poco reducir la presencia de elementos políticos en la escogencia de personal y aumentar el peso de los técnicos y dentro de esas cosas sacarlo del Consejo Universitario.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: El único elemento político que no existe en los nombramientos es el que yo hago.

DR. OTTON SOLIS: Lo que estoy diciendo es que creo que la Administración debe tener autonomía para eso, pero con criterios técnicos.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Quiero aclarar que el elemento político está dado en los jefes.

DR. OTTON SOLIS: Aquí, cada vez que hay que hacer un nombramiento me siento mal, porque no conozco a la gente.

DRA. MARINA VOLIO: Pero la Oficina de Recursos Humanos envía los expedientes para que el Consejo Universitario escoja. La única oportunidad que nos ha tocado, de acuerdo con la normativa, escoger funcionarios, nos mandaron y tuvimos que estudiarlos los expedientes de cada uno de ellos y además entrevistarlos. La entrevista personal fue muy valiosa, porque uno puede evaluar bastante la capacidad de la persona a través de esa entrevista personal. También es muy difícil decir que en la parte técnica se da un producto químicamente puro.

En la Universidad de Costa Rica, preocupados también por esos



mismos vicios, el Consejo Universitario dispuso que para el nombramiento de profesores debido a que del año 1973 para acá, se dio una política populista, donde se nombraban profesores sin que tuvieran los requisitos indispensables para ser profesores universitarios, hizo todo un reglamento para la excelencia académica, de tal manera que cuando se contrataba un nuevo profesor éste respondiera al criterios técnicos. Hay una Comisión que tiene que evaluar y sacar todo un puntaje de los diferentes aspectos que se evalúan y esa Comisión debe estar integrada únicamente por Catedráticos.

Luego que se hace un trabajo exhaustivo, la Comisión presenta a la Asamblea de Escuela, las propuestas de nombramiento por calificación que ha hecho la comisión y es vinculante para la Asamblea de Escuela, excepto si tres cuartas partes de la Asamblea votan por un criterio contrario. Entonces, cuál es el vicio que se ha dado en la práctica, que el trabajo de la Comisión de Catedráticos no sirve para nada, porque los directores de la unidad académica, cuando quieren nombrar a alguien, convocan a la Asamblea un día y una hora en la que saben que sólo puede asistir su gente y ahí tres cuartas partes votan por la persona que propone el director. Entonces, el trabajo minucioso que hicieron los catedráticos, no sirve, es decir, se está burlando el espíritu de la Ley y toda la normativa que hay.

DR. CELEODONIO RAMIREZ: Me gusta el sistema de España, que no es por antecedentes, sino por oposición. Además, hay que tomar en cuenta que Costa Rica no tiene ese número de profesionales.

LICDA. NIDIA LOBO: Quiero compartir la propuesta de doña Jesusita. Me parece que es prudente porque el trabajo no sólo lo elaboré yo, sino con otras personas y que hay algunos aspectos que puede omitir. Considero que sería prudente y sano el poder discutir con los miembros de la Comisión esta propuesta.

LIC. JOSE LUIS TORRES: Para el análisis del Estatuto de Personal, no es necesario invitarlos. Porque lo que hice fue tomar en cuenta cada proposición, se vota cada una y ésta información los compañeros la tienen.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Pienso que trabajaríamos más fácil, sólo nosotros. Mi propuesta es que hiciéramos una encerrona de un día para ir analizando parte por parte. Si hubieran muchas diferencias se podría hacer una sesión extraordinaria.

M.ED. JESUSITA ALVARADO: Prefiero que estén presentes los miembros que elaboraron esta propuesta, sobre todo conociendo a las personas que integran la Comisión.



CONSEJO UNIVERSITARIO

20

Se decide hacer dos encerronas para analizar el Reglamento de Carrera Universitaria y el Estatuto de Personal. El análisis del Reglamento de Carrera Universitaria, se hará el 12 de febrero de 1992, a las 9 a.m. con la invitación de los miembros de la Comisión que elaboró la propuesta de reforma integral a dicho Reglamento.

* * *

Se levanta la sesión a las 4:10 p.m.

Dr. Celedonio Ramirez Ramirez
Rector a.i.

amss/mef/lbb