



ACTA DE LA SESIÓN 03-2023

Celebrada el 23/8/2023

Aprobada en la sesión 4-2024 del 7 de marzo de 2024

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
PUNTO ÚNICO: Organizar un conversatorio sobre los avances en materia de reforma salarial de nuestra Universidad, a cargo de la M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo y el Dr. Germán Vidaurre Fallas (representantes del Consejo Universitario), así como, del Dr. Pedro Méndez Hernández (secretario Académico, Rectoría).	5

Acta de la sesión ordinaria tres dos mil veintitrés, celebrada por la Asamblea de Facultad de Ciencias Sociales a las nueve horas con cuarenta y cinco minutos del día 23 de agosto de 2023, en el **auditorio de la Ciudad de la Investigación**.

Preside: Dra. Isabel Avendaño Flores.

Participan en esta sesión:

Escuela de Antropología:

Docentes en régimen académico presentes: M.Sc. Mónica Aguilar Bonilla, Dr. Gerardo Alarcón Zamora, Dr. Norberto Baldi Salas, Dra. Laura Cervantes Gamboa (*p.s.g.s*), Dr. Scott Hergenrother, M.Sc. Paula León Saavedra, Dr. Mauricio Murillo Herrera, Dra. Claudia Palma Campos, Dr. Jeffry Peytrequin Gómez, Dra. Carolina Quesada Cordero, Dr. Onésimo Rodríguez Aguilar, Dra. Denia Román Solano, Dra. Silvia Salgado González, Dr. Mario Zúñiga Núñez.

Docentes en régimen académico ausentes sin excusa: Dra. Keilyn Rodríguez Sánchez.

Docentes interinos ausentes con excusa: Dr. Diego Lobo Montoya.

Representación estudiantil: Sin representación.

Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva:

Docentes en régimen académico presentes: M.Sc. Diana Acosta Salazar, M.Sc. Grettel Aguilar Santa María, M.Sc. Ana Xóchitl Alarcón Zamora, M.Sc. Marvin Amador Guzmán, M.Sc. Carlos Araya Rivera, M.Sc. José Luis Arce Sanabria, M.Sc. Giselle Boza Solano, Dra. Carolina Carazo Barrantes, M.Sc. Lorna Chacón Martínez, Lic. Francisco Correa Navas, M.A. Larissa Coto Valldeperas, M.B. A Harold Hut Herrera, Dra. Lisette Marroquín Velásquez, M.Sc. Yanet Martínez Toledo, Dra. Margoth Mena Young, M.Sc. Kattia Pierre Murray, Dr. Ignacio Siles González, Dra. Larisa Tristán Jiménez, M.Sc. Alejandro Vargas Johansson, Dr. Koen Voorend.

Docentes en régimen académico ausentes con excusa: M.Sc. Laura Ávila Tacsan (*p.s.g.s.*), Licda. Isis Campos Zeledón, M.B. A Daniela Correa Cruz (*p.t.r.e*), Dra. Vanesa Fonseca González (*vacaciones*), Dr. José Andrés Fonseca Hidalgo (*vacaciones*), Dra. Lidieth Garro Rojas, M.Sc. Aaron Elí Mena Araya (unidad de colaboración), Dr. Francisco Robles Rivera, M.Sc. Susana Salas Corella, Dr. Carlos Sandoval García, M.Sc. Elsy Vargas Villalobos, M.Sc. Jorge Mario Zeledón Pérez.

Docentes en régimen académico ausentes sin excusa: M.Sc. Paul Alvarado Quesada, M.Sc. Paula Halabí García.

Docentes interinos presentes: Dra. Lisbeth Araya Jiménez, Licda. Natalia Molina Valverde.

Representación estudiantil sin excusa: sin representación.

Escuela de Ciencias Políticas

Docentes en régimen académico presentes: Dr. Ronald Alfaro Redondo, Dra. María Paula Barrantes Reynolds, Dra. María José Cascante Matamoros, Dr. Alberto Cortés Ramos, Dr. Gerardo Hernández Naranjo, M.Sc. Evelyn Hernández Ortiz, Eric Hess Araya, Dra. Juliana Martínez Franzoni, Dra. Cynthia Mora Izaguirre, Dr. Juan Manuel Muñoz Portillo, Dr. Alonso Ramírez Cover, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Dr. Alonso Villalobos Jiménez, M.Sc. Fernando Zeledón Torres.

Docentes en régimen académico ausentes con excusa: Mtro. Allan Abarca Rodríguez, Dr. Felipe Alpízar Rodríguez, M.Sc. Sara Barrios Rodríguez, Dr. José Andrés Díaz González, Lic. Max Esquivel Faerrón, Dr. Andrés León Araya (p.s.g.s), Dr. Sergio Moya Mena (incapacitado), M.Sc. Marcela Piedra Durán, Dr. Adrián Pignataro López, Dr. Rotsasy Rosales Valladares, Dr. Sergio Salazar Araya, Dra. Gina Sibaja Quesada, Dra. Karla Vargas Vargas.

Docentes interinos presentes: Lic. Miguel Gamboa Gamboa, Licda. Carmen Sánchez Guerrero, M.Sc. Harold Villegas Román.

Docentes interinos ausentes con excusa: Mag. Mauricio Álvarez Mora, Jairo Hernández Milian, M.Sc. Rolando José Fernández Aguilar, M.Sp. María Valeria Vargas Tomás, Dr. Orlando Vega Quesada.

Representación Estudiantil: sin representación.

Escuela de Geografía

Docentes en régimen académico presentes: M.Sc. Luis Guillermo Artavia Rodríguez, Dr. Cristian Birkel, Dr. José Alejandro Cascante Campos, Dr. Pascal Olivier Girot Pignot, Dra. Victoria González García, M.Sc. Rubén Martínez Barbachano, Dra. Tania Rodríguez Echeverría, Dr. Huberth Vargas Picado.

Docentes en régimen ausentes con excusa: Dra. Sabine Acosta Shnell, M.Sc. Lisbeth Elena Álvarez Vargas, Dr. Víctor Manuel Cortés Granados, Dr. Edgar Espinoza Cisneros, Dr. Melvin Arnoldo Lizano Araya, Dr. Adolfo Quesada Román.

Docentes en régimen ausentes sin excusa: Dr. Roberto Castillo Vázquez.

Docentes interinos presentes: M.Ed. Daniela Retana Quirós.

Docentes interinos ausentes con excusa: Mag. Mauricio Álvarez Mora.

Representación Estudiantil sin excusa: sin representación.

Escuela de Historia

Docentes en régimen académico presentes: Dr. Dennis Arias Mora, Dra. Alejandra Boza Villarreal, Dra. Soili Buska Harju, Dra. Mariana Campos Vargas, M.Sc. María Gabriela Castillo Solano, Dr. José Andrés Fernández Montes de Oca, Dr. Werner Mackenbach, Dr. Eduardo Madrigal Muñoz, Dra. Elizeth Payne Iglesias, Dra. Adriana Sánchez Lovell, M.Sc. Raquel Umaña Alpízar, M.Sc. Claudio Vargas Arias.

Docentes en régimen académico ausentes con excusa: M.L.S. María Teresa Bermúdez Muñoz, Dr. Manuel Benito Chacón Hidalgo, Dr. David Díaz Arias, Dra. Ana Paulina Malavassi, M.Sc. Iván Molina Jiménez, Dra. Andrea María Montero Mora, Dra. Eugenia Rodríguez Sáenz, Dr. Ronny Viales Hurtado.

Docentes en régimen académico ausentes sin excusa: Licda. Kattia Castro Cruz, Dr. Arodys Robles Soto, Dr. Anthony Goebel McDermonntt, Francisco Javier Rojas Sandoval, Dr. Hugo Vargas González.

Docentes interinos presentes: M.Sc. José Daniel Jiménez Bolaños, M.Sc. Karla Vargas Fonseca, Lic. Wilson Arroyo Oconitrillo.

Docentes interinos con excusa: Dra. Silvia Elena Molina Vargas, Dra. Sofía Vindas Solano.

Representación Estudiantil: sin representación.

Escuela de Psicología

Docentes en régimen académico presentes: Dr. Juan Carlos Brenes Sáenz, Dra. Ana María Carniol Barboza, M.Sc. Jimena Escalante Meza, M. L. Mariano Fernández Sáenz, M.Sc. Lucía Molina Fallas, Dra. Wendy Obando Leiva, Dr. Rolando Pérez Sánchez, M.Sc. Catalina Ramírez Vega, Dr. Benjamín Reyes Fernández, Dra. Gloriana Rodríguez Arauz, Dr. Odir Rodríguez Villagra, Dr. Guaner David Rojas Rojas, Dra. Mónica Salazar Villanea, Dr. Jorge Sanabria León, M.Sc. Mario Andrés Soto Rodríguez, M.Sc. Nioe Víquez Moreno.

Docentes en régimen académico ausentes con excusa: Dra. Carmen Camaño Morúa (incapacitada), Dr. Andrés Castillo Vargas, Dra. Priscilla Echeverría Alvarado, Dra. Laura Echeverría Chacón (incapacitada), M.L. M.Sc. Karol Jiménez Alfaro, M.Sc. Adriana Maroto Vargas (p.s.g.s), M.Sc. Maritza Mata Barahona, Dr. Mauricio Molina Delgado (p.c.g.s), M.Sc. Amaryllis Quirós Ramírez, M.Sc. Adriana Rodríguez Fernández, Dra. Vanesa Smith Castro, Dr. Javier Tapia Valladares.

Docentes en régimen académico ausentes sin excusa: M.Sc. Ana Rocío Barquero Brenes, M.Sc. Ginnette Barrantes Sáenz, Licda. Alexandra de Simone Castellón, Dr. Daniel Fernández Fernández, M.Sc. Luis Antonio Garnier Zamora, M.Sc. María José Masís Méndez, M.Sc. Rocío Murillo Valverde, Dr. Luis Miguel Rojas Torres, M.Sc. Carlos Saborío Valverde, M.Sc. Mario Soto Rodríguez, Dr. Tomás Vargas Halabí, M.Sc. Marietta Villalobos Barrantes.

Docentes interinos presentes: Dra. Ana María Jurado Solórzano.

Docentes interinos ausentes con excusa: M.Sc. María Andrea Araya Carvajal,

Representación Estudiantil: sin representación.

Escuela de Sociología

Docentes en régimen académico presentes: Dr. Luis Ernesto Aguilar Carvajal, Dr. Fernando Artavia Araya, Dr. Randall Blanco Lizano, Dr. Pablo Enrique Carballo Chaves, Dra. María Isabel Gamboa Barboza, Dr. Orlando Guevara Villalobos, Dr. Luis Ángel López Ruiz, Dr. Mauricio López Ruiz, M.Sc. Sindy Mora Solano, Dra. Laura Paniagua Arguedas, Dr. Sebastián Saborío Rodríguez.

Docentes en régimen académico ausentes con excusa: M.Sc. Jorge Barquero Barquero, M.EV. Hari Alejandro Calvo Solís, M.Sc. Carolina Castillo Echeverría, M.Sc. David Delgado Montaldo, Dr. Oscar Fernández González, Dra. Laura Fuentes Belgrave, Dra. Nancy Piedra Guillén, Dra. Monserrat Sagot Rodríguez, M.Sc. Irina Sibaja López, Eric Gerardo Solera Mata, Dr. Sergio Villena Fiengo.

Docentes en régimen académico ausentes sin excusa: Dr. Roberto Ayala Saavedra, Dr. Rodolfo Calderón Umaña.

Docentes interinos presentes: Dr. Guillermo Navarro Alvarado, M.Sc. Ana Lucía Mora González, Lic. Jeison Hernández Murillo.

Docentes interinos ausentes con excusa: M.Sc. Arnoldo Mendoza Mora, M.Sc. Yasy Morales Chacón

Representación Estudiantil sin excusa: sin representación.

Escuela de Trabajo Social

Docentes en régimen académico presentes: Dra. Cindy Calvo Salazar, Mag. Laura Cerdas Guntanis, Dra. Yessenia Fallas Jiménez, Dra. Rita Andrea Meoño Molina, Mag. Carolina Navarro Bulgarelli, Mag. Karina Warner Cordero.

Docentes en régimen académico ausentes con excusa: M.Sc. Heilen de los Ángeles Díaz Gutiérrez, Dr. Freddy Esquivel Corella, Mag. Jennifer Gutiérrez Barboza, Dra. Lilliana Monge Sánchez, Dra. Marcela Ramírez Morera, M.Sc. Carolina Rojas Madrigal (p.c.g.s.), M.Sc. César Villegas Herrera, Mag. Silvia Urrutia Rojas.

Docentes en régimen académico ausentes sin excusa: Mag. Monserrat Alfaro Moscoso.

Docentes interinos presentes: Mag. Eugenia Boza Oviedo, Lic. Daniel González Quesada, Mag. Milton Ariel Brenes Rodríguez.

Artículo 1. PUNTO ÚNICO: Organizar un conversatorio sobre los avances en materia de reforma salarial de nuestra Universidad, a cargo de la M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo y el Dr. Germán Vidaurre Fallas (representantes del Consejo Universitario), así como, del Dr. Pedro Méndez Hernández (secretario Académico, Rectoría).

M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo: Ésta es una invitación que se nos hace para poder conversar con ustedes el día de hoy. Esta presentación que tenemos es precisamente una propuesta que está en construcción y cómo tal está abierta a las sugerencias y a los comentarios de todos. Aquí lo importante es que esta subcomisión coordinada directamente por don Germán Vidaurre, en la que participa don Carlos Araya y mi persona, es una subcomisión que se arma en el Consejo Universitario para integrarse junto con la Rectoría, con la participación de don Pedro, en la construcción de un modelo salarial institucional, tanto para el sector docente como para el sector administrativo.

Esta propuesta que les vamos a presentar ahora está relacionada a las modificaciones que va a ser necesario hacer en los diferentes reglamentos en los que se abordan los temas salariales académicos. En el caso de los temas salariales administrativos, como ustedes sabrán estos se encuentran regidos principalmente a través de resoluciones y directrices de la administración, no están incluidos en reglamentos institucionales, entonces la propuesta de modificación y la reestructuración administrativa la podemos valorar directamente con la administración. Si ustedes tienen alguna pregunta con respecto a ese tema, pueden hacerla directamente con don Pedro, pero la oficina que ha estado liderando este trabajo, es la Oficina de Recursos Humanos, entonces si tuvieran alguna inquietud con respecto a cómo va a quedar esa familia de puestos que se está construyendo, sería bueno conversar directamente con ellos, por supuesto nosotros estamos al tanto de lo que se está trabajando, pero esa parte administrativa no la vamos a presentar hoy.

Vamos a abocarnos a la propuesta de reforma del sistema salarial docente y esto lo estamos presentando ante ustedes con la intención de que comprendan que la misión de la reglamentación institucional es establecer el modelo, pero no los valores, entonces van a ver que todos los datos son relativos a un valor y que ese valor lo tiene que definir la administración. La administración tiene que definir un valor específico sobre el cual se monta toda esta propuesta y lo tendrá que hacer a partir de los estudios actuariales y de la sostenibilidad financiera institucional.

En este momento nosotros hemos trabajado con estimados y en la propuesta que les traemos sabemos cuánto cuesta, pero lo más importante de cuánto cuesta es, cuánto va a ir costando en el tiempo, porque en este momento podemos hacer una estimación, si todas las personas docentes institucionalmente estuvieran en este sistema, pero hay un proceso de transición que va a ir haciendo que las personas que están con un sistema de régimen como el que tenemos actualmente, que es compuesto, pasen al sistema de categorías que le vamos a presentar, esto va haciendo que haya un proceso de migración y traslado que va a ir repercutiendo financieramente en el tiempo, ustedes ahora lo van a poder profundizar un poquito más.

Yo quiero terminar mi intervención reconociendo que el esfuerzo que se ha hecho desde la institución ha sido buscar que el régimen salarial que utilizamos rescate la esencia de nuestra universidad y de una universidad donde el desarrollo académico es lo más importante, es la razón de ser de nuestra institución. Es diferente si ustedes piensan en salarios globales a nivel administrativo, es mucho más sencillo porque eso es emitido desde el punto de vista de puestos y funciones, en el caso del desarrollo académico tiene otra lógica y lo que estamos haciendo nosotros es jalar la Ley hacia esa lógica. Nosotros vamos a respetar el mérito académico en nuestra propuesta, vamos a respetar que la producción que se genere a través de ese mérito sea la que permita contar con un salario mayor y no necesariamente la descripción de puestos y funciones, como si se puede aplicar en un salario de función administrativa. La lógica de Ley Marco de Empleo Público, todas las leyes como la 9635 de Desarrollo Fiscal en el país, están pensadas para un régimen que tendría una función y una categoría a partir de lo en que se trabaja; pero nosotros en un régimen académico, tenemos que hacer unas diferencias que ustedes ahorita las van a poder ver.

Hemos preparado la presentación para que don Carlos sea quien la desarrolle y ustedes comprenderán mejor cómo usamos la lógica que queremos trasladar a la reglamentación institucional.

Dr. Carlos Araya Leandro: Buenos días a todas y todos. Agradecerle a doña Isabel por invitarnos esta mañana a compartir esta propuesta que realmente es el producto de un trabajo intenso y de una reflexión que se ha venido dando desde hace ya meses o años en la institución y que nos lleva a esta propuesta de régimen salarial académico.

Antes de referirme a la propuesta como tal, deseo señalar o hacer referencia a lo que mencionaba doña Carmela, en el sentido de qué lo que estamos planteando es una adaptación de los principios de la Ley, a los requerimientos de la actividad sustantiva institucional y eso es diferente a adoptar la Ley como tal. Desde ese punto de vista la Ley evidentemente no está hecha para las universidades, está hecha para el resto de instituciones del gobierno y sobre todo del gobierno central y desde ese punto de vista, más allá de si los ascensos en el régimen, según lo que dice la Ley del Empleo Público, obedecen a quien hace funciones diferentes y a quien hace funciones más complejas; más bien nosotros partimos de lo establecido en el artículo 84 de la Constitución Política de la República que dice, que la Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior y ampliando el concepto de cultura superior, es una institución que busca la verdad y la belleza. Como encontramos la verdad y la belleza, a través de la investigación, de la acción social. Desde ese punto de vista partimos de un principio básico y es que el régimen académico lo que hace es cuantificar los aportes que cada persona académica hace a la actividad sustantiva de la institución y la diferencia entre una persona catedrática y una persona adjunta, es cuánto ha aportado en esa cuantificación a la actividad sustantiva de la universidad. De ahí entonces, lo que planteamos es una compatibilidad entre los principios generales de la Ley del Empleo Público y el Sistema del Régimen Académico, de manera tal que en adelante y cuando esta propuesta se concrete en el marco de las disposiciones estatutarias en nuestra casa y con eso les digo que esto tendrá que salir a consulta formalmente, tal como lo establece el Estatuto Orgánico, en ese marco lo que aspiramos efectivamente es un sistema que respete el régimen académico.

En el Consejo Universitario identificamos una serie de normativas que tienen que modificarse a partir de la entrada en vigencia de este reglamento. De la primera lámina que se presenta, lo que quisiera ampliar es que el Reglamento de Régimen Académico como tal, ha recibido normalmente quejas y críticas, este sistema realmente es un poquito viejo y en el Consejo Universitario se han venido dando una serie de solicitudes de reforma a ese reglamento.

El año pasado a inicios, desde la Comisión de Docencia y Posgrado, nos dimos a la tarea de realizar un proceso de escucha a la comunidad universitaria para realizar una reforma integral al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente. Este proceso finalizó con una información realmente robusta que nos permite tener claridad de hacia dónde deberíamos enfocar las reformas, no obstante, al entrar en vigencia la Ley del Empleo Público, nos hemos dado a la tarea durante este año de trabajar principalmente en este reglamento de régimen salarial y llevar las dos cosas a la vez, sentimos que era muy complejo y que podía ser muy difícil la comprensión misma, no sólo de nosotros, sino de la comunidad universitaria.

Desde ese punto, decirles que lo que vamos a exponer hoy, es una propuesta como le dijo doña Carmela, no tiene ninguna implicación en la forma en que ha venido funcionando el régimen académico hasta la fecha. Hay una serie de reformas que tendremos que hacer reitero, probablemente cuando terminemos este proceso, sea durante este segundo semestre o a inicios del próximo año, estaríamos en un proceso de reforma integral al Reglamento del Régimen Académico, pero de momento no vamos a referirnos a ello, sino más bien al sistema salarial o al nuevo régimen salarial académico.

Este nuevo régimen salarial académico, les decía que viene de un proceso de reflexión de meses o años atrás, en el cual ha habido situaciones y externalidades que han venido a forzar ese proceso, por ejemplo, la aprobación en el año 2018 de la Ley 9635, la Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas. Por ahí se han presentado acciones de inconstitucionalidad contra el régimen salarial, específicamente recordemos que la Sala Constitucional había declarado inconstitucionalidad del artículo 11 del Reglamento del Régimen Salarial Docente y eso es lo que tiene que ver con los escalafones. Ahora esta propuesta de nuevo régimen salarial docente la fundamentamos en cinco pilares. En primer lugar, consideramos que la Universidad debe encaminarse hacia un sistema salarial más equitativo y cuando hablamos de un sistema salarial más equitativo, es que quienes tienen la misma categoría en régimen académico, tengan salarios iguales o similares. En este momento puede darse la situación de que una persona académica muy joven tiene 140 puntos en régimen académico y se gana la mitad del salario del que tiene 85 puntos y porque tiene 30 o 35 años de trabajar en la universidad, el sistema ha favorecido el tiempo, más allá que al mérito.

Desde ese punto de vista, el sistema pretende ser mucho más equitativo, pretende también evidentemente dentro de esa equidad establecer un tope salarial y ese tope salarial, no lo establece la propuesta reglamentaria, sino que lo establece la misma Ley de Empleo Público.

Por otro lado, aspiramos a un sistema que sea sostenible en el corto, mediano y largo plazo y que la universidad pueda, a partir de los recursos que constitucionalmente tenemos garantizados, hacer frente a la actividad sustantiva institucional. Desde ese punto de vista Pedro, desde la Rectoría con un equipo de personas está trabajando en los estudios actuariales que demuestren que el sistema efectivamente es sostenible en el tiempo. Otro elemento es favorecer el régimen académico, por qué consideramos que es totalmente compatible la aplicación de los principios de la Ley del Empleo Público, en relación con el régimen académico. Un cuarto elemento o un cuarto pilar es que la Universidad tiene que garantizarse seguir siendo un patrono atractivo para las y los profesionales y desde ese punto de vista, de pronto por la incertidumbre que ha generado este proceso, que genera un poco de desesperanza, sobre todo en las personas más jóvenes. La Universidad tiene que garantizar que para desarrollar con excelencia nuestra actividad sustantiva, tiene que seguir siendo un patrono que atraiga profesionales y que los retenga y finalmente que favorezca la producción académica.

A pesar de que en esta versión de la propuesta no se establece, uno de esos pilares es que la producción académica se mantenga a lo largo de la carrera de todos y todas las personas académicas de la Universidad. Para eso, lo que hemos valorado es la posibilidad de tener además de la subcategorías de profesora o profesor catedrático, tener una categoría que sería transitoria de catedrática o catedrático destacado, que permita a aquellas personas que alcancen el puntaje máximo en régimen académico, aspirar a una categoría superior y que tendría la característica de un contrato quinquenal, que dependiendo de si mantengo la producción académica en el tiempo, puedo mantenerme en esa categoría o si no me tengo que devolver a la categoría anterior.

Ahora vamos ver los elementos principales de la propuesta, digo principales en cuanto al modelo salarial como tal y ese modelo tiene como base el salario de la persona que ocupa una decanatura, y por qué una persona que ocupa una decanatura, bueno porque consideramos que en el contexto universitario, la persona que ocupa la decanatura es una persona que tiene un carácter estrictamente académico y desde ese punto de vista consideramos que el salario de la persona decana, lo utilizaríamos como base de referencia. Es decir, a partir de ese salario, dependiendo de cuál sea mi ubicación en régimen académico voy a devengar un porcentaje, sea menos o sea más, o sea es el salario de referencia y decir que las personas decanas tienen el 100% del salario de referencia.

Este es simplemente un punto para referenciarlos y para modelar el sistema. Desde ese punto de vista las personas que se encuentren y primero hablamos de las personas bachiller, tendrían un 18% de ese salario de referencia. ¿Cuál es el salario de referencia? Esa es la pregunta que nos van a hacer y yo les voy a decir que no podemos decirles cuál es el salario de referencia, porque no lo tenemos definido y ¿por qué no lo tenemos definido?, bueno porque desde el Consejo Universitario lo que hacemos es una propuesta de la estructura salarial, pero determinar cuál es el salario de referencia le corresponde hacerlo a la administración, a partir de las proyecciones financieras que se están realizando, así que esa será información que esperamos tener próximamente. No obstante, en el transcurso de la presentación verán que hay formas de poder estimarlo. En el caso de las personas que ocupan puestos interinos, tendríamos tres escalas: interino uno, interino dos, interino tres. Para el interino uno, no se requiere puntaje en régimen académico y la correspondencia con el salario de referencia sería de un 20%, la persona interina dos requiere de 45 puntos en régimen académico y el porcentaje de correspondencia con el salario de referencia sería de un 25%, la interina tres sería 75 puntos en régimen académico y un 30% del salario de referencia.

En la escala docente verán ustedes que funcionan las mismas cuatro categorías que establece el Estatuto Orgánico en la actualidad, con la diferencia que dentro de las categorías hay subcategorías. Para las personas catedráticas hay cinco subcategorías, para las personas asociadas hay cuatro subcategorías, para las personas instructoras y adjuntas es sólo una categoría y es sólo una categoría porque estadísticamente las categorías de instructores y adjunto son categorías de paso, por las cuales normalmente se transita muy rápido y el objetivo de la Universidad es más bien facilitar ese tránsito.

Desde ese punto de vista, la persona que ocupa un cargo de instructor no requiere puntaje en régimen académico y la correspondencia con el salario de referencia sería de un 25%, para una persona adjunta se requieren 36 puntos. Las condiciones de esos 36 puntos siguen siendo exactamente las mismas que tenemos hasta el momento, el salario o el porcentaje sobre el salario de referencia sería de un 35%; las categorías de asociados y tal vez aquí hacer un paréntesis que cuando se determinó o cuando se toman las bases para hacer las estimaciones de las categorías de docentes asociados, se hace una comparación con el mercado nacional, es decir de manera tal que para las personas que ocupan un puesto de profesora o profesor asociado, se procedió a hacer un estudio comparativo con los salarios que se reciben en el país, de manera tal que en esa categoría el salario sea competitivo para el mercado laboral nacional.

Quedamos entonces que para la persona asociada son cuatro categorías, la persona asociada uno, requiere de 54 puntos en régimen académico y el porcentaje con respecto al salario de referencia es de un 50%; la persona asociada dos, requiere de 63 puntos en régimen académico, un 53% del salario de referencia, la asociada tres, 72 puntos en régimen académico, un 56% del salario de referencia, la asociada cuatro 81 puntos en régimen académico y 59% del salario de referencia.

Para las personas catedráticas tenemos cinco categorías, catedrático uno, 90 puntos tal como lo establece el reglamento en la actualidad, con un porcentaje respecto al salario de referencia del 79%; catedrático dos, 99 puntos tal como lo establece en este momento el reglamento y un porcentaje en relación con el salario de referencia de 82%; el catedrático tres, 111 puntos, un salario de un 87% en relación con el salario de referencia; catedrático cuatro, 126 puntos, 94% en relación con el salario de referencia y catedrático cinco, 144 puntos, 103% en relación con el salario de referencia.

Ya no se habla de los siete pasos académicos que nos llevaban a 153 puntos, sino de cinco subcategorías que nos llevan a 144 puntos. En cuanto a las escalas salariales para las autoridades universitarias, en caso de personas directoras o directores de departamentos, directoras o directores de programas de posgrado, coordinadoras generales o coordinadores generales de sedes, directoras o directores de recinto, la escala es del 75%, en relación con el salario de referencia. Para los directores de las unidades académicas y unidades académicas de investigación, un 90%, según el salario de referencia; para el decana o decano de facultad, director o directora de sede, decana o decano del Sistema de Estudios de Posgrado, sería igual al salario de referencia, un 100%. La secretaría académica de la Rectoría un 105%, las personas vicerrectoras o vicerrectores 110%, las personas miembros del Consejo Universitario 112%, la persona que dirige el Consejo Universitario 115% y finalmente la persona que ocupa la Rectoría un 120%; es decir eso es un 20% más por encima del salario de referencia que estaríamos utilizando.

Esto en cuanto a la propuesta del sistema como tal, y reitero que esto es una propuesta, lo que hemos hecho en este caso particular y comprendiendo la incertidumbre que esto genera, es que hemos utilizado una dinámica diferente de lo que normalmente se desarrolla en el Consejo Universitario, que sería que esta propuesta saldría a consulta formalmente. Lo que hemos estado haciendo es visitar las asambleas de diferentes unidades académicas con el propósito de escuchar el punto de vista de la comunidad universitaria y analizar e incorporar aquellas observaciones que consideramos son oportunas, de manera tal que el documento que salga consulta sea un documento que se aproxime más a ese sentir de toda la comunidad universitaria. Desde ese punto de vista yo reitero que esto es una propuesta y lo que queremos es escuchar los puntos de vista de ustedes para poder enriquecerla.

La propuesta de reglamento trae una serie de transitorios que nos aclaran algunas dudas, por ejemplo, los ascensos en régimen académico, es decir cómo se traslada del sistema compuesto actual al nuevo régimen salarial. Bueno la única forma de trasladarse de sistema salarial es a través del ascenso en régimen académico, de manera tal que, si yo tengo hoy 85 puntos en régimen académico y entra a regir este nuevo reglamento, pues mi salario va a seguir siendo exactamente el mismo que tengo hasta este momento. ¿Cuándo va a incrementarse ese salario?, cuando tengas cinco puntos adicionales en régimen y tenga los requisitos para pasar a la categoría de catedrática o catedrático, en ese momento voy a tener la condición de catedrática o catedrático uno y voy a tener el salario correspondiente a esa subcategoría.

Qué pasa en el mismo ejemplo que ponía, de una persona con 85 puntos en régimen académico que es asociada y tiene un salario superior al salario de asociado cuatro, que sería el que le correspondería, bueno si el salario es superior, según lo que establece la Ley, el salario se queda congelado en el tiempo y eso es un tema que ya Pedro nos podrá ampliar, ahí ha habido una discusión sobre la constitucionalidad de esa disposición de la Ley.

¿Qué pasa si mi salario está por debajo del salario correspondiente a la categoría de asociado cuatro? Si mi salario está por debajo voy a seguir devengando anualidades y voy a seguir devengando incrementos salariales por costo de vida, hasta qué se iguale con el salario de asociado cuatro o hasta qué yo tenga el puntaje suficiente para trasladarme al nuevo régimen; es decir para transitar de un régimen a otro, se transita a través del ascenso en régimen académico. ¿Si asciendo en régimen académico me puedo quedar con el salario compuesto? No, no puedo quedarme con el salario compuesto, una vez que asciendo automáticamente tránsito hacia el nuevo régimen salarial académico.

En cuanto a las anualidades, en el nuevo régimen no existen, de manera tal que una vez que se transitó hacia el nuevo régimen, ahí dejamos de hablar de anualidades. ¿Cuándo seguiremos hablando de anualidades?, bueno quienes tengan salario compuesto y que ese monto del salario esté por debajo del salario de la categoría que le corresponde, en ese caso seguirán existiendo el pago de anualidades.

En cuanto a la dedicación exclusiva, esta desaparece en el nuevo régimen. Este nuevo régimen no incorpora la dedicación exclusiva, de manera tal que una vez que estamos en el nuevo régimen podríamos ejercer la profesión, si así lo tenemos a bien y si eso no implica una superposición horaria, evidentemente. ¿Cuándo la dedicación exclusiva se mantiene vigente? Bueno se mantiene vigente para quienes tenemos dedicación exclusiva y nos mantenemos en el salario compuesto. ¿Qué pasa con las personas que tienen un contrato de beca y tienen que cumplir con un periodo determinado de dedicación exclusiva? Tienen que cumplir con lo que señala el contrato, aún las personas que han firmado contrato recientemente para salir este año del país, porque el contrato que están firmando lo están firmando con las condiciones actuales.

La remuneración extraordinaria desaparece, de igual forma tal como la dedicación exclusiva, los reconocimientos regionales; llámese zonaje o bonificación, también desaparecen y aquí tenemos una situación, debemos tomar decisiones y en eso estamos trabajando, analizando cómo vamos a compensar el pago de zonaje o el pago de bonificación para que las sedes regionales no se ven afectadas, ante el poco incentivo que pueda ver para poder desplazarse hacia ellas.

En cuanto al personal académico con máximo puntaje, tenemos situaciones de personas jóvenes que tienen puntajes en régimen académicos muy altos y que los salarios definitivamente no son competitivos, son pocos casos y en esos casos lo que se dice fundamentalmente, es que la administración debe de emitir una resolución para trasladarles al nuevo sistema.

En este grupo la intención es y lo que trata de señalar este transitorio, es solicitarle a la administración que lo traslade, porque sería verdaderamente injusto que por haber sido muy productivos o muy productivos, queden con un salario menor, que tendrían que pasar como 100 años para poder igualar los salarios del nuevo régimen.

En cuanto a los movimientos de autoridades universitarias, cuando una persona cualquiera de nosotros es electa o electo para ocupar una dirección o una decanatura, evidentemente en el momento en que nos trasladamos de puesto caemos a la categoría del nuevo régimen, pero al regresarnos, nos regresaríamos al régimen compuesto, si el régimen compuesto es más favorable económicamente que el nuevo régimen, lo que aplica, según lo que nos dicen las abogadas y abogados, es el principio de *in dubio pro operario*, que llevaría entonces a regresarse a la situación que sea mejor entre las dos.

Finalmente, el último transitorio se refiere a la solicitud hacia la administración para que se pueda dar un tránsito que sea sostenible financieramente. Las proyecciones que tenemos es que en el mediano-largo plazo, el sistema es muy sostenible, pero en los primeros años, en los años de tránsito, el requerimiento presupuestario es alto y desde ese punto de vista, ahí hay que establecer estrategias para evitar que la institución se vea en una situación financiera compleja.

Manifiesta que se excedió de tiempo, pide una disculpa, da un agradecimiento por la atención y reitera que esto es una propuesta y la intención es poder retroalimentarnos a partir de los comentarios y preguntas que ustedes puedan hacernos. Gracias

Dr. Pedro Méndez Hernández: Buenos días a todas y todos. Yo quisiera complementar un poco con las proyecciones que se han hecho del costo que representaría para la Universidad en general, un mecanismo de traslado para toda la gente joven, que es la que creemos que ha sido la más afectada con las últimas reformas, sobre todo la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

En un primer momento hicimos una proyección de cuánto costaría trasladar a todas las personas que tuvieran un salario compuesto menor al salario global. Esa proyección nos daba cerca de 12,000 millones, eso en este momento para las finanzas de la Universidad sería inmanejable. El FEES ha venido creciendo poco, ya no son crecimientos de dos dígitos o casi cercanos a los dos dígitos, así que eso en este momento significaría sacrificar otras actividades sustantivas o cosas que serían más problemáticas como becas o infraestructura por muchos años, no estoy hablando de uno o de dos, sería un sacrificio de mucho más tiempo.

El mecanismo que se está planteando ahora es que las personas que logren ascender en régimen pasen a salario global, para algunas personas jóvenes, como dice don Carlos, va a ser beneficioso porque el salario podría crecer significativamente. Las proyecciones que tenemos en este momento, es que actualmente en un año no logramos acomodar ese golpe presupuestario, se pasaría del disponible que tenemos y a qué me refiero con disponible, el año pasado y este, hemos tenido una cantidad inusual de jubilaciones en el personal. Uno puede estimar a lo largo del tiempo, la cantidad de gente que se espera se jubile año con año, en este año ha habido mucho más del doble de lo que se esperaba.

Cada vez que una persona con muchos años de servicio se jubila es sustituida usualmente por una persona joven que tiene un salario mucho menor, porque ya no tiene un monto de anualidades acumulado. Esos montos hacen que la partida de salarios empiece a decrecer al pensionarse estas personas y ser sustituidas por personas jóvenes. El disponible que nos queda ahí, la idea es invertirlo en esto, para poder mantener la competitividad de la Universidad como patrón, es decir que siga siendo la Universidad una institución atractiva para trabajar en ella. En estos momentos la proyección que hacemos sobrepasa los tres mil millones o anda cercano a eso, lo cual tampoco es manejable en un año, pero es manejable es un periodo más largo. Podríamos pro ratearlo a uno, dos o tres años tal vez cuatro, e inventar o proponer algún mecanismo de traslado que sea obviamente objetivo y que cumpla con los parámetros legales del traslado de las personas, para no hacerlo es un solo año, si no hacerle en un periodo un poquito más largo.

Esos son los números que estamos afinando en estos momentos, cualquier cambio que hagamos en la escala o cualquier cambio que hagamos en esos porcentajes que acaban de explicarse, cambian la proyección de forma inmediata. Es por eso que se habla tal vez de que

esto es sólo una propuesta, queremos conocer la opinión de toda la comunidad universitaria y que una vez que ya tengamos un mecanismo completamente claro, hacer la proyección para estar seguros de qué la Universidad va a poder pagar los salarios sin sacrificar otras cosas. Ahí tenemos un doble mecanismo, primero tenemos que tener claro todas las observaciones y sugerencias que pueda tener la comunidad para terminar de afinar el modelo, ver en la proyección a largo plazo para tener claro cuánto vamos a ir ahorrando por año. La proyección a corto plazo en estos momentos ya casi está lista, pero sigue sin ser manejable. A mí me da miedo, hablar de cortos medianos y largos plazos porque yo no sé, en la Universidad, que significa eso. Para mí corto plazo en la academia son cinco años, no se ve un proceso sustantivo en la Universidad que dure menos de eso. Pero en un período de a lo sumo cinco años, deberíamos poder adaptar completamente el sistema.

Ahora quisiera señalar algo que es muy importante, la ley es una ley muy compleja, es una ley con muchos vacíos y siguen surgiendo en todas las reuniones dudas legales que hay que ir a abordar y por eso también no hemos terminado de afinarla, porque en cada reunión nos hacen una pregunta que tal vez no habíamos pensado completamente y tenemos que ir a consultar las asesorías legales y tener claro el panorama legal. Por ejemplo, hace poco nos dieron una consulta sobre los becarios, la dedicación exclusiva y qué pasaba con el contrato que firmaron. Ese tipo de dudas ya más específicas, las estamos trabajando para estar seguros de que la reforma que se plantea no representa una barrera para poder promover a la gente joven. Ahí seguiremos trabajando, eso es parte del proceso que estamos llevando y queremos tener las observaciones de absolutamente todas las personas.

Con respecto a la última reunión que tuvimos en esta facultad, a mí me gustaría dejar algo claro. Aquí se plantearon dos posibles rutas, esta es una de las rutas que se está impulsando a través de la administración y del Consejo Universitario. La otra ruta no está completamente descartada. Si al final por cuestiones legales para poder blindar la reforma, hay que incorporar cosas en la Convención Colectiva, tenemos que tener claro cómo se va a hacer esta reforma, antes de pensar incorporar algo a la Convención Colectiva.

M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo: desea agregar un detalle en la presentación de don Carlos para que ustedes tengan de referencia. El decreto de MIDEPLAN sobre salarios globales transitorios, le asignó un salario al Presidente de la República que, de acuerdo a la ley, sería el salario más alto que puede tener un funcionario público de 5.565.000 colones. Eso significa que, dentro de nuestra estructura, el salario del Rector no puede ser mayor a este valor, entonces nosotros tenemos que definir ese valor un poquito por debajo. Los números que ustedes tienen y les hemos proyectado podría ser que cambien y eso es muy importante que lo tengan en cuenta, porque si los números que está diciendo don Pedro no funcionan, podría ser que en lugar de ser un 120 por encima del salario del decano, sea un 123, un 125 o un 115; o sea, el tema es que se tiene que ir acomodando el valor de una referencia, este es el que nos tiene que mover esta escala de acuerdo con la estabilidad financiera de la institución y ese proceso de traslado.

Esto lo aclaro para que ustedes no se asusten, si cuando sale la consulta no son exactamente estos números, ese jueguito matemático tendría que ajustarse. Nosotros el modelo lo planteamos a partir de un estudio de la población que compone cada una de esas categorías actualmente, con la planilla de octubre del año 2022, que esa es la que nos permite sacar valores promedio y saber cuánto cuesta este modelo, sabemos que efectivamente corresponde a esos valores promedio. Quería dejar eso claro para que tuvieran el panorama un poco más unido entre lo que presenta don Pedro y lo que presenta don Carlos.

Dra. Isabel Avendaño Flores: A partir de este momento estaríamos abriendo una sesión de preguntas.

M.A. A Harold Hut Herrera: Muchas gracias, bueno, primero que todo agradecerle al equipo que ha venido trabajando en esto, especialmente a don Pedro que ha sido una parte fundamental, no solo en el análisis, sino en la evangelización de este proceso. Creo que van a ir surgiendo muchísimas dudas, pero yo tengo tres concretas.

Una es, en este modelo uno puede pasar de adjunto a asociado, a catedrático; en el régimen actual implica hacer todo un proceso donde hay una evaluación del CEA de por medio, ya una vez que uno está en asociado, por ejemplo, ¿esta evaluación será requerida para el uno, el dos, el tres o el cuatro, o se ajusta automáticamente, de acuerdo con el puntaje? ¿O si esa evaluación del CEA y este proceso más complejo es solo para pasar entre rangos?

La segunda es que me preocupa un poco el tema en relación con los puestos de dirección de unidad académica, porque se establece un rango que puede ser diferente al rango que tengan profesores de ciertas categorías. En otras palabras, un profesor catedrático tres, se le rebajaría el salario por ser director de escuela, por ejemplo, y el director de escuela no deja de ser docente porque tiene una jornada obligatoria, entonces ahí hay como un tema que me parece que podría resultar contradictorio.

La tercera se me fue ahorita, sí me acuerdo la hago, pero esencialmente por allí andaría. Bueno, el cronograma que ustedes mencionaron que era para el próximo año, pero entiendo que dependerá del proceso de las aprobaciones y análisis. Creo que lo mencionaron, pero en todo caso por ahí se pueden referir al tema.

Docente no identificado: Agradece y opina que es una propuesta muy bien fundamentada. Yo tendría dos preguntas, una que espero que la respuesta sea bastante obvia, que es ¿El salario escolar sería un monto adicional a los montos que en algún momento ya propongan?
¿O es que dentro del monto que ya propongan estaría por dentro el salario escolar?

Segundo, es que hay un convenio de convalidación salarial entre las universidades. Entonces, por ejemplo, ¿cuándo alguien trabaje aquí en la UCR y en el TEC y suba de categoría en el TEC, aquí se le va a reconocer y por tanto pasa a salario global?

Dr. Koen Voorend: Soy de la Escuela de Comunicación y estoy en la dirección del Instituto de Investigaciones Sociales. Tengo un par de dudas. Primero, sobre el 18 por ciento con respecto al salario de referencia de la decanatura, para interinos bachilleres. Si suponemos que ese monto sería de unos 4.000.000 salario bruto, sería más o menos 720.000 colones bruto, para una persona que trabaja como interino bachiller en la Universidad tiempo completo; de eso sacamos los impuestos, etcétera y ahí ya estaríamos hablando de unos 500.000 colones salario neto, me preocupa ese monto porque es bastante bajo y si lo comparamos con un salario vital, el ingreso que necesitamos para una vida básica pero digna en Costa Rica, me parece muy bajo el monto, entonces no sé, todo dependería del monto que se establece como referencia.

Lo otro es un poco lo que decía Harold me preocupa aquí, en este modelo parece que para personas que están en categoría de catedrático tres o cuatro, no existe ningún incentivo para tomar direcciones y me preocupa porque a veces, bueno ahora nos encontramos en una crisis en la Escuela de Comunicación, uno necesita alguien que tiene un poco de trayectoria, pero bueno, básicamente están estableciendo un salario más bajo. Le preocupa que no haya incentivos para tomar estas direcciones. No sé cómo lo están pensando.

Dr. Carlos Araya Leandro: La primera pregunta la va a responder él, la segunda, don Pedro y la tercera doña Carmela.

En relación con la evaluación, nos preguntaba Harold, si se requiere evaluación para ascender de catedrático uno a catedrático dos. Efectivamente, se requeriría la evaluación de régimen académico y sería la comisión de régimen académico quién determina, si cuenta con los requisitos mínimos para poder transitar de una subcategoría a otra.

En cuanto a si se rebajarían los salarios de las personas, es un tema reiterativo y hemos estado valorando escenarios en los cuales la propuesta final pueda ser diferente. Efectivamente para una persona catedrática cuatro no existiría ningún incentivo para asumir ninguna dirección o para una persona catedrática cinco para asumir una decanatura. En ningún caso los salarios se podrían reducir. No se puede reducir por un tema, afortunadamente, establecido en el Código de Trabajo. No obstante, no habría ningún incentivo, como bien lo señala Harold y eso evidentemente puede generar un perjuicio a la hora de convencer a personas que asuman puestos de direcciones o de decanaturas.

La otra pregunta es, ¿para cuándo estará esto? El reglamento de la ley establece que seis meses a partir del mes de marzo y eso nos da para el mes de septiembre. No obstante, la posición que sostenemos y que vamos a sostener durante los próximos días ante la Contraloría General de la República es que, en la Universidad, no estamos en una institución donde hay una Junta directiva que toma una decisión y la decisión se aplica, sino que más bien aquí las decisiones son de construcción colectiva y en ese proceso de construcción es en lo que estamos en este momento y no podemos dejar de lado lo que establece el Estatuto Orgánico, que finalmente es una ley material también y el Estatuto Orgánico establece que una reforma reglamentaria como esta, tiene que salir a consulta. Pero más importante que eso es, que nosotros no podemos aprobar una propuesta de la que no tengamos claridad de que va a ser sostenible en el tiempo. Sí, tenemos que actuar responsablemente y la propuesta necesariamente tiene que aprobarse en el momento en que los estudios actuariales determinen que efectivamente hay una probabilidad razonable de que sea sostenible en el tiempo, de lo contrario estaríamos actuando de manera indebida o poco cautelosa.

Dra. Isabel Avendaño Flores: Pregunta, Don Carlos y se mantiene ese modelo del 80/20

Dr. Pedro Méndez Hernández: Me voy a referir al tema, pero primero lo que quisiera mencionar es que el salario escolar se mantiene tal cual, es decir, las reglas del salario escolar en estos momentos se mantienen, si no estoy equivocado es el 8,33 de cada salario que se pagaría en la fecha usual con los rebajos que establezca la Ley.

La pregunta es, ¿cuál va a ser el salario que se va a usar para calcular el 8,33 y acumularlo?

Con respecto a la categoría CONARE eso es un tema que tenemos que analizar porque se ha observado que ascender en régimen en otras universidades es mucho más sencillo que la Universidad de Costa Rica, entonces yo podría buscar trabajo en otra Universidad, tratar de ser catedrático allá y después pedir acá el reconocimiento y esto cambiaría un poco las reglas, esto hay que analizarlo con calma, por qué a menos de que logremos una estandarización del régimen, que yo lo dudo, creo que es algo bastante complicado llegar a eso en CONARE, tendríamos que repensar esa regla. En este momento las diferencias no son tan abismales cuando eso se aplica, porque ustedes han visto las diferencias en los salarios base de asociado y catedrático, aún con pasos no son tan altas, pero en esos momentos las diferencias van a hacer sustanciales y eso tendríamos que analizarlo.

Quisiera mencionar dos cosas más. Cuando se hicieron los cálculos para asegurarnos que los salarios desde interino bachiller hasta la persona adjunta fueran competitivos a nivel nacional y que de asociado, asociada o catedrático catedrática fueran competitivos a nivel internacional usamos el parámetro que estaba en ese momento para el salario máximo. En ese momento el parámetro para salario máximo era 5.740.000 de hecho, ese es el salario de la contralora actual. El salario que está proponiendo el Poder Ejecutivo para el presidente cambia esa regla, esos son los aspectos legales que hay que terminar de afinar, porque las reacciones de estos artículos, tanto en la Ley 9635 como en la Ley Marco del Empleo Público son ambiguas y tendríamos que afinar esa parte, pero los cálculos se hicieron con ese salario y en ese momento todos los salarios eran más altos que los salarios base actuales y eran competitivos de acuerdo a los datos que teníamos.

En cuanto a la consulta 80/20, este modelo se rompió hace mucho tiempo, pero, además el 80/20 tenía un supuesto, en el momento en que se define el 80/20, la inversión en becas que tenía la Universidad de Costa Rica rondaba el cinco o seis % a lo sumo, ahora estamos invirtiendo 14,15% del presupuesto en becas. Entonces, ese 80/20 hay que repensarlo a la luz de cuánto queremos invertir en el sistema de becas o cuánto deberíamos invertir. Haciendo números rápidos y si vamos a pasar de cuatro o cinco a 15, hay que bajar ese porcentaje a 70 y eso es una discusión que como institución deberíamos dar.

M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo: Para complementar, porque me parece que las preguntas que hacía el compañero ya se abordaron en las respuestas que han dado anteriormente don Carlos y don Pedro, los números nuestros permiten definir que el salario para un bachiller es competitivo con los salarios nacionales de esas categorías profesionales, entonces estamos tranquilos de que la categoría va a poder ser competitiva, pero con esa salvedad que hacía ahora don Pedro, que esos números están basados en una escala y resulta que MIDEPLAN publicó como salario global al presidente más baja, entonces eso podría hacer que los salarios de referencia sean diferentes.

Además, quería referirme a lo de las motivaciones que puedan tener las personas catedráticas en niveles altos para asumir puestos de dirección, complementando la respuesta que hacían, definitivamente esa crisis ya la tenemos y aún con el sistema compuesto, en donde es un porcentaje sobre el salario que ya tienen las personas, o sea bajo el sistema compuesto, yo asumo una decanatura, tengo un porcentaje del salario que ya yo tengo en mi categoría y aun así tenemos problemas para suplir puestos de autoridad porque las condiciones son bastante complicadas.

Hoy en día ser autoridad es muy complicado, es muy difícil, no tengo que decírselos a ustedes. Existían dos posibilidades y yo se los pongo aquí en la mesa para que ustedes lo valoren, si nosotros hacíamos una escala en donde el régimen académico siempre estuviera por debajo de los valores de los puestos de autoridad, íbamos a afectar el sistema de régimen académico y los salarios de todos los docentes y las docentes, y esa no es la intención de la Universidad, la Universidad quiere reconocer el mérito, quiere reconocer el desarrollo académico de cada uno de los docentes y de las docentes y que podamos de alguna manera mantener esa generación de conocimiento. Entonces la única forma de hacerlo es imaginar que ciertos puestos de autoridad podrían ser interesantes para ciertas categorías académicas y otros puestos serían para otras categorías académicas, ese análisis de entrelazarlos fue necesario para no sacrificar los salarios de los docentes en su desarrollo académico, porque si no hubiéramos podido montar un sistema sobre el otro esta forma de hacerlo nos permite estimular el mérito académico y mantener un cierto perfil que pueda ser interesante para asumir los puestos de más alto nivel.

Dr. Mario Zúñiga Núñez: Muchas gracias por la presentación. Lo que me pone a pensar durante la presentación es el contexto a través del cual estamos acá y las polémicas derivadas de esto, como trabajador y como empleado público por qué este proceso se deriva de una serie de problemáticas y de asedio que hemos tenido en términos laborales como empleados y empleadas públicas y pensarlo en continuidad con la reforma fiscal, con el procesamiento de la Ley de Ordenamiento y Finanzas Públicas y la Ley anti huelgas nuestros derechos laborales se ven muy afectados, de unos años para acá.

Es entendible que la Universidad tiene que ajustarse al reglamento y al ordenamiento nacional y las autoridades trabajan en consecuencia de eso, es lo dable y lo pensable y lo necesario, sin embargo, pues no deja de traerme a la mente en nuestro lugar como sujetos políticos respecto a esto, lo que han retrocedido nuestros derechos como trabajadores y trabajadoras y el problema que se nos presentará como trabajadores y trabajadoras si este escenario continúa. Por ejemplo, la fijación de criterios como la competitividad de un salario está asociado, no necesariamente a criterios técnicos, sino a decisiones políticas. Las decisiones políticas del Ejecutivo actual, respecto de qué es un salario digno, de que es un salario justo, está muy por debajo, lo vimos ahora con la discusión del FEES muy por debajo de lo que pensamos, por ejemplo, como instituciones autónomas. Si el contexto nacional nos sigue planteando un escenario de retrocesos de nuestros derechos laborales y me pienso eso desde el punto de vista de uno como trabajador, pues yo creo que este tipo de problemáticas se van a seguir acentuando. No sé si tiene mucho que ver en términos técnicos si tanto más o tanto menos, pero creo que necesariamente me invita a pensar en la necesidad de profundizar nuestra organización, nuestra lógica como trabajadores y trabajadoras que somos y la necesidad de pensar en opciones que nos permitan un escenario político mucho más positivo para trabajadores y trabajadoras del país, porque de lo contrario, lo que nos toca como institución pública es ajustarnos a una serie de criterios que ha invadido la institucionalidad pública nacional, en detrimento de nuestros derechos que se han conquistado por años.

Dr. Gerardo Hernández Naranjo: En primer lugar, agradecer el espacio y la información. Primero un comentario, pareciera que habrá una consecuencia política en términos de que seguramente van a proliferar candidatos y candidatas para decanaturas, Consejo Universitario y Rectoría como mecanismo de mejora salarial y faltarán personas dispuestas para asumir direcciones, sobre todo personas que ya por la vía del régimen académico, pues tienen mejores condiciones y creo que hay que ver las consecuencias de eso.

Lo otro es, ustedes hablan de números y al tiempo que agradezco espacios como este, si reclamo la ausencia de presentación de números, números en términos de escenarios, digo, tenemos los porcentajes y cada quien puede ir a hacer más o menos los cálculos, pero hay números que ustedes han hecho, en términos de cuál es el salario que estaríamos utilizando como referencia que es el del decanato, no sé, podrían utilizar o presentarnos cuál es el salario del decanato más alto en este momento y cuál es el más bajo y presentarnos cuál sería entonces el salario de una persona interina en concreto. Yo creo que eso ayudaría mucho a la transparencia y a que todas y todos sepamos a qué nos vamos a enfrentar, bajo el supuesto de que son todavía escenarios no definitivos, pero sobre todo para las personas interinas, pero no exclusivamente. Sería más transparente y ayudaría más que presenten esos datos en un espacio como este, no sé si los tienen ahí o si será en otro momento o si en la consulta se van a plantear los escenarios posibles de remuneración efectiva, o cuál es la remuneración a la que la gente puede esperar con esas nuevas condiciones, porque da la sensación de que los números se siguen manteniendo ahí y no están siendo comunicados a las personas interesadas que somos las personas docentes y trabajadores y trabajadoras de esta Universidad. En otro momento, creo que Pedro, incluso en este mismo espacio presentó algunos escenarios y eso insisto, ayudaría mucho.

Docente no identificada: Buenos días por favor quisiera saber. ¿Cuál es el porcentaje actual de personas interinas y personas docentes y la simulación que habría del traslado de esa población a cada uno de los dos nuevos régimes y si pudieran explicarnos un poco más cómo quedaría el régimen de interinazgo?

M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo: al primer comentario que nos hacían, estamos completamente de acuerdo en la preocupación que ustedes hacen de que un sistema salarial tiene que responder a una línea política y yo quisiera aclararles que eso fue lo que tratamos de explicarles al inicio, en el sentido de que nosotros no estamos aplicando la Ley, estamos trabajando en cómo transformar los principios de esa Ley para responder a nuestro llamado constitucional y el desarrollo académico que es el corazón de la Universidad y estamos tratando de plantear un modelo que nos permita respetar eso, pero sí, definitivamente coincidimos en que la línea que se ha mantenido a nivel político y no solo de esta administración, sino de la administración anterior, no nos está ayudando mucho para poder trabajar en esto.

El otro tema que decían con respecto a los números comenta que si algo han corrido son números, o sea hemos hecho las matrices de muchísimas formas, podemos compartir cuánta cantidad de docentes había en noviembre del año anterior, cuántos son hombres, cuántas mujeres, cuántos puntos tenía cada uno, cuántos interinos, cuánta personas en propiedad y eso nos permite como ir planteando estos porcentajes que usamos sacando estos promedios.

¿Cuál es el problema? No, la parte histórica es lo que viene después porque esos números van a permitir dar un modelo que responda a esos promedios por categoría, pero tal como se ha mencionado antes, tanto Pedro como Carlos, es que las proyecciones a corto y a mediano plazo, tienen que permitir la estabilidad institucional.

Si nosotros creamos una expectativa en este momento y les decimos, vean el salario de un decano o decana en promedio va a andar cerca de los 4.000.000 de colones, por decir un número, eso podría generar dentro de la comunidad una expectativa que tal vez no podamos cumplir, porque no nos den las proyecciones actuariales en el tiempo, entonces nos hemos concentrado más en asegurar que haya una compatibilidad entre ambos escenarios, que en darles a ustedes y decirles, vean la lista de salarios por categoría es esta, eso no tiene ningún sentido en este momento, en este momento estamos tratando de construir el modelo mientras la administración está corriendo ese análisis actuarial. Sin la compatibilidad entre ambos no podríamos sugerir una propuesta reglamentaria como la que estamos trabajando en este momento.

Quería dejar esto claro no es que no haya transparencia o que estemos tratando de ocultar algún valor, es que sencillamente el análisis primero tiene que ir hacia el fondo de lo que estamos tratando de hacer y tratamos de buscar con un modelo salarial nuevo en la institución, y luego la compatibilidad de que esto sea sostenible en el tiempo, es tal vez el detalle grande que tenemos que asegurar que no vayamos a cometer un error y que luego en el tiempo tengamos que echar para atrás este modelo que se está proponiendo.

Dr. Carlos Araya Leandro: Para ampliar lo que señalaba doña Carmela y en relación con la primera parte de la pregunta de don Gerardo, efectivamente insisto, esto es una propuesta y en este recorrido que hemos hecho por asambleas de unidades académicas, uno de los puntos en que más nos insisten es en lo relacionado con la falta de incentivo que tendríamos en el modelo, para que las personas ocupen puestos de direcciones, decanatos, llámese direcciones de escuelas, centros de investigación, de departamentos, incluso. Hemos estado valorando otro esquema diferente que al parecer podría funcionar, es un esquema contractual. Es decir que se firme un contrato por el periodo de nombramiento de la persona y sobre el salario se pague un monto contractual. Es un tema que estamos analizando y que tendremos, en los

próximos días que darle claridad, lo que pasa es que desde que empezamos con esta propuesta, la idea es llevar la propuesta a todas las unidades académicas; igual poco ganaríamos si modificamos ahora para la sesión de mañana o de más tarde, porque finalmente no tendríamos un elemento en común que discutir, pero sí efectivamente, es un tema que esperamos que en la propuesta que vaya a salir en consulta ya venga resuelto.

Dr. Pedro Méndez Hernández: se refiere al comentario de Mario. Hay algo que a mí me preocupa mucho de esta ley y son las opciones legales que deberíamos tomar. Yo creo que ya lo dije anteriormente en esta asamblea, para mí lo más perjudicial que tiene esta ley es el transitorio 11. Para los que hayan leído esa ley es el que establece el congelamiento de los salarios, si se quita ese transitorio esa ley no tiene nada para poder congelar salarios, ese es el único punto que establece el congelamiento de salarios.

Todos los esfuerzos legales que se han hecho, tanto desde sindicatos o desde CONARE, han sido en contra de la Ley General, aquí los politólogos me corregirán, a veces la Sala Constitucional actúa como un actor político y al hacerlo así, yo me pregunto, si la estrategia es ir contra todo o ir contra artículos específicos, y esas son las opciones que deberíamos ir pensando, porque no solo deberíamos preocuparnos por los derechos de las personas trabajadoras de la Universidad de Costa Rica, sino de todo el sector público y ahí es donde tenemos un deber como Universidad. Eso lo estamos trabajando con algunas personas expertas de la Facultad de Derecho, el problema es que tenemos en fila varios recursos que queremos presentar, entonces hay que priorizar.

De hecho, hay un par cosas que queremos contarles sobre las deudas que hay con respecto al FEES, montos que no nos han terminado de reconocer, estamos pensando en llevarlo a un contencioso administrativo no sé quién lo verá cuando salga, pero por lo menos que quede planteado y que ya no dependamos de decisiones políticas, definitivamente eso se está trabajando y después cuando tengamos más claridad lo podríamos informar a toda la comunidad.

Consulta a Rossy si tiene el dato de los interinos. Son, 3634 docentes en condición de interinazgo de un total de 5.124 personas.

Con respecto a la condición, la segunda pregunta que creo que es muy relevante, las personas interinas, una vez que ingresen al régimen o cambien su condición dentro de este mismo esquema que se está presentando aquí, igual pasarían a salario global con las categorías nuevas, es decir, podría haber un incremento sustancial y aquí vuelvo al punto que los números iniciales daban, una vez que se entre a régimen e incrementos más grandes de los actuales en los casos que vayan aumentando en las categorías que haya interinazgo.

Me gustaría aclarar algo, en estos momentos hay pasos un poco más altos entre cada una de las categorías, esencialmente ahora nuestro salario está creciendo por la anualidad, de acuerdo a la Ley 9635 que ya todos y todas sabemos que es baja, los pasos que están planteando van a ser mucho más beneficiosos para las personas trabajadoras.

Dra. Yesenia Fallas Jiménez: yo quería hacer rápidamente dos comentarios, más que dos preguntas. Uno tiene que ver con el hecho de que en la última asamblea que tuvimos sobre este tema, también fue presentado otro camino posible del cual no se habló hoy y que en aquel momento Mauricio Castro nos mostró. Entonces yo quisiera recordarle también a esta asamblea, que este camino propuesto o este escenario propuesto es uno y hay otro que no podemos descartar como Universidad, porque estamos viviendo, como bien lo decía Mario, y ese es el segundo asunto que yo

quería colocar acá, estamos viviendo un tiempo que no está haciendo duro solamente para nosotros individualmente o para la Universidad de Costa Rica, sino para todo el país, el resto de trabajadores públicos ya pasó por aquí y ya está viviendo las consecuencias de la aplicación de la ley, entonces yo creo que también aquí sería importante y yo entiendo que ustedes están concentrados en pensar en un modelo salarial nuevo, pero el contexto está gritando, no podemos olvidar lo que está pasando y yo creo que es importante también que nosotros como Universidad recordemos que tenemos que articular nuestras luchas a los grandes desafíos que el país está enfrentando en este momento, sobre todo con un gobierno que está administrando el despojo. Ya aquí no estamos hablando de las políticas neoliberales de la década de los 80, de los 90 nos están quitando las migajas que nos restaron de la aplicación de las primeras políticas neoliberales, entonces yo creo que es fundamental, yo entiendo que hay aspectos de carácter técnico que son fundamentales y que evidentemente ustedes manejan al dedillo y yo también interpreto cuál es la posición de ustedes, yo creo que la posición de ustedes es la posición de la universidad pública, pero yo quisiera hacer un llamado en relación también con lo que Mario colocaba sobre esa necesaria posición de pensar a la Universidad, en relación con las luchas que este país enfrenta ya y enfrentará en los próximos meses. La Universidad no puede quedarse solamente pensando en las consecuencias de la aplicación de la Ley en nuestros salarios, sino que tiene que articular esas luchas a las luchas más amplias que este país está enfrentando. Yo creo que lo que pasó ayer en la marcha, es un ejemplo de eso, ¿qué nos está pasando como Universidad? Quisiera hacer ese llamado a la asamblea, a pensarnos verdad como Universidad, en un contexto de despojo que no tiene precedentes en este país.

Dra. Isabel Avendaño Flores: Da las gracias a Yesenia Fallas y expresa que su intervención le da una enorme posibilidad y una oportunidad, en este momento, para referirse al llamado que tiene en particular esta facultad, justamente a estar muy informados y muy atentos y atentas al contexto en el que estamos viviendo y en la encrucijada que estamos experimentando. Por ejemplo, ayer ante esa movilización social hay muchos profesores y profesoras que no quisieron sumarse porque consideran que es muy importante su clase y a veces no interiorizan que se nos está cayendo la Universidad a pedazos, que Ciencias Sociales también está en un momento sumamente difícil en relación con un gobierno y unas políticas neoliberales que efectivamente son de despojo. También observen ustedes la asistencia a esta asamblea, esto ya es un indicador, desde mi punto de vista que hay muchísima indiferencia y a mí eso me preocupa mucho, porque finalmente esto tiene que ver con nuestros bolsillos, pero también tiene que ver con el quehacer nuestro, con los incentivos para hacer algo que nos gusta, pero que también guarda relación con nuestro sustento diario y me encanta el comentario que usted está haciendo, que está muy relacionado también con el que hizo don Mario Zúñiga.

Dra. Mónica Salazar Villanea: Muchas gracias por el espacio de interlocución y hacia eso quería referirme. Estamos en una casa universitaria que tiene muchas iniquidades y en las iniquidades de nuestra institución, esto que antes estaba proyectado atrás, parece que tiene el eje de la investigación como la aspiración a la generación del conocimiento y el bien común, como base para ascender en régimen académico. De las actividades sustantivas, sabemos que es el que permitiría el ascenso, pero en esa aspiración científica hay un montón de participaciones que tienen poco incentivo en nuestra casa universitaria, tales como: consejos científicos, comisiones, consejos asesores, ser pares académicos, todo lo que realmente está de fondo en la discusión universitaria, en la formación que articula las tres actividades sustantivas para el bien común. Solo quisiera plantear la inquietud, sé que tiene que ver con el paso en secuencia del cambio o no en régimen académico, pero en esta visión de posibilidad de ir ascendiendo en régimen académico, la investigación que es central se sostiene en todos estos espacios de interlocución que no tienen incentivos para su participación, si hay pocos incentivos para los liderazgos de direcciones de las unidades académicas, unidades de las

de investigación, los incentivos eventualmente para la participación de todos estos espacios siguen invisibilizados.

M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo: Va a referirse al comentario de Mónica y quisiera agregar que somos totalmente conscientes, en el trabajo que se hizo el año anterior que les mencionaba ahorita don Carlos con la reforma integral al Reglamento de Régimen Académico, la motivación ahí es poder darles reconocimiento a las tres áreas sustantivas de la institución, en una forma que tuviera una coherencia con el mensaje que nosotros mismos estamos tratando de promover y lo que dice el Estatuto Orgánico. Tenemos clarísimo que no hay estímulo para el trabajo en acción social prácticamente, que no hay estímulo en la participación de comisiones y puestos de apoyo docente o en el apoyo a los procesos de investigación y la reforma está tratando de rescatar de la mejor manera posible esos espacios, la estructura de puntos tiene que ser analizada con mayor profundidad y ese es el trabajo que sigue, lo tuvimos que interrumpir para poder entrar a conocer la reforma salarial, pero el avance que hemos tenido nos ha percatado de una serie de situaciones que no tienen coherencia con el mismo discurso y lo que está establecido en el Estatuto Orgánico, como las actividades sustantivas. Hay puestos en nuestra institución que no tienen reconocimiento de carga, ustedes mismos saben que las personas que trabajan en sedes regionales, por ejemplo, este esquema es bastante amenazante, donde está fundamentado en el ascenso académico, cuando no tienen posibilidades de tener tiempos para investigación o para hacer acción social, entonces eso hace que tanto el Reglamento de Régimen Académico como las resoluciones relacionadas a cargas académicas tienen que tener una línea que ayuden a que el la Universidad en realidad estimule en los espacios en los que tiene que estimular. La intención nuestra es esa, en este momento necesitamos concluir con el tema del régimen salarial para poder entrar de lleno a este tipo de consideraciones.

Dra. Isabel Avendaño Flores: estaríamos cerrando esta sesión, agradecerle a la subcomisión del Consejo universitario, que también integra a la rectoría por danos y brindarnos unos avances de este proceso que como ellos y doña Carmela, lo decía, sigue en proceso de construcción. Yo quisiera cerrar nada más pidiéndole a ustedes que estemos atentos y atentas a cómo va evolucionando este punto, a lo que va pasando con institucionalidad y que no podemos dejar de lado que hay una enorme presión del contexto sobre nuestras autoridades y aunque haya buenas intenciones de sostener un buen sistema salarial, también estamos bajo presión constante. Yo creo que tampoco podríamos dejar de lado el quehacer de la acción social, siendo la facultad que más proyectos tiene, nosotros no podríamos dejar o ser indiferentes a lo que pasa con la acción social, porque para nadie es un secreto que en primer lugar está la docencia, la investigación y de último para personas interinas la acción social. Así que ese es mi llamado y bueno agradecer a las personas que nos han acompañado, al equipo técnico que ha hecho posible que esta sesión pueda ser grabada y, por supuesto, a todas y todos ustedes que han sacado un ratito de su tiempo para informarse de la situación que estamos atravesando en materia de régimen salarial. Muchísimas gracias.

Se levanta la sesión a las 11:14 a.m.

Dra. Isabel Avendaño Flores Decana
Asamblea de Facultad de Ciencias Sociales