



## CONSEJO ACADÉMICO DE ÁREAS

**ACTA DE LA SESIÓN CAA-22-2023 del Consejo Académico de Áreas**  
Celebrada el viernes 27 de octubre de 2023, a las 9:00 a.m. en la Sala de Exdecanos,  
Facultad de Medicina  
Aprobada en la sesión 01-2024 del viernes 19 de enero de 2024

### TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
<b>Punto único:</b> A solicitud del Consejo Universitario, observaciones a la propuesta de <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral en personal universitario</i> (oficio CCCP-19-2023).	2

Acta de la sesión ordinaria veintidós dos mil veintitrés, celebrada por el Consejo Académico de Áreas, a las nueve horas del día 27 de octubre de 2023, en la Sala de Ex Decanos de la Facultad de Medicina.

Asisten a esta sesión:

M.A. Juan Carlos Calderón Gómez, Decano, **Facultad de Artes**  
Ph.D. Catalina Salas Durán, Decana a.i., **Facultad de Cs. Agroalimentarias**  
Dra. Isabel Avendaño Flores, **Decana, Facultad de Ciencias Sociales**  
Dra. Magda Cecilia Sandí Sandí, Decana, **Facultad de Educación**  
Dr. Luis Esteban Hernández Soto, Decano, **Facultad de Farmacia**  
Dr. Francisco Guevara Quiel, Decano, **Facultad de Letras, Coordinador**  
Dr. Fernando Morales Martínez, Decano, **Facultad de Medicina**  
Dr. Norman Rojas Campos, Decano, **Facultad de Microbiología**  
Dr. David Lafuente Marín, Decano, **Facultad de Odontología**  
Dra. Flor Isabel Jiménez Segura, Decana, **Sistema de Estudios de Posgrado**  
Estudiante Valeria Bolaños, **Representante, FEUCR**

**Participaron vía Zoom:**

Dr. Oriéster Abarca Hernández, Coordinador, **Consejo de Área de S. Regionales**  
Dra. Rosaura Romero Chacón, Decana, **Facultad de Ciencias**

**Miembros ausentes con excusa:**

Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, Decano, **Facultad de Ciencias Económicas**  
Dra. Marcela María Moreno Buján, Decana, **Facultad de Derecho**  
Dr. Orlando Arrieta Orozco, Decano, **Facultad de Ingeniería**  
M.Sc., M.L., Jáiro Núñez Moya, Director, **Sistema de Educación General**

Personal de apoyo: Licda. Gloriana Solano López, jefa administrativa, y Sr. Josif Rivera Blen, técnico en audiovisuales.

El Dr. Guevara da lectura al orden del día:

**Punto único:** A solicitud del Consejo Universitario, observaciones a la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral en personal universitario* (oficio CCCP-19-2023).

**Artículo 1-. Observaciones a la propuesta de Reglamento para la gestión del desempeño laboral en personal universitario (oficio CCCP-19-2023).**

**Francisco Guevara Quiel:** Les doy la bienvenida a esta sesión ordinaria del Consejo Académico de Áreas donde veremos como punto único la solicitud planteada por la Directora del Consejo Universitario, doña Carmela Velásquez, en relación con nuestras observaciones sobre el reglamento de gestión de desempeño laboral del personal universitario. Además, quería solicitarles un espacio para escuchar a don Mauricio Castro, quien hizo el reporte sobre el tema salarial para Universidad de Costa Rica con la Facultad de Derecho y que hace acotaciones que él tiene anuencia a compartir con nosotros, porque creo que es importante que lo tengamos presente; ahora nos van a consultar también en nuestras asambleas, propiamente nuestros colegas docentes y creo que es bueno que tengamos insumos sobre eso. Él vendría entonces a las 9:30 y abriríamos ahí un espacio para ver este tema también.

Mientras tanto, si quieren, comenzamos con la propuesta de reglamento que tienen que ver con el desempeño docente y Karen Marín me había pedido un espacio para que la estudiante Valeria Bolaños, del Consejo Universitario, nos presente la perspectiva estudiantil sobre esta propuesta de reglamento; entonces tal vez podríamos empezar con Valeria para escuchar la posición del movimiento estudiantil al respecto.

**Valeria Bolaños:** antes de empezar con lo que desde la Federación hemos venido posicionando y hablando, para que se aprobase dentro de este reglamento, es importante que conozcan la lógica con la que se elaboró el planteamiento, y voy a explicar lo de la parte estudiantil, pero puede que se confunda mucho porque el reglamento está planteado en términos de que la evaluación del personal docente va a ser dinámica según la carga de cada docente, entonces no es una misma evaluación para todos, depende de si un docente tiene medio tiempo en docencia y 1/4 de tiempo en investigación y 1/4 de tiempo en acción social, o si solamente ha desarrollado docencia. A partir de ahí, esa dinámica se va definiendo de qué manera se le va a evaluar y qué instancia también es la encargada de esa evaluación, a partir de la Vicerrectoría que corresponda. Quisiera saber si ya ustedes pudieron revisar el reglamento y si conocen de qué manera funciona el resto de la evaluación como para ver la parte estudiantil.

Básicamente, el reglamento plantea que a partir de esta dinámica, con el plan de trabajo, se establece un plan de mejora cuando el docente obtiene una mala nota; nosotros lo que posicionamos fue que existan dos rutas hacia ese plan de mejora, no únicamente una vinculada a la nota de desempeño laboral; entonces van a haber dos: una cuando el docente obtiene una mala nota en el desempeño laboral y otra cuando el docente obtiene una mala nota en la

evaluación estudiantil; sería el mismo plan de mejora solamente que hay dos rutas para llegar a él y va a haber docentes que van a cumplir las dos condiciones y docentes que solamente van a cumplir con una.

La evaluación de desempeño laboral, que es la que se venía posicionando, al existir una relación jerárquica y estar vinculada al pago de anualidades, no era favorable que se incluyese, por ejemplo, un porcentaje a cargo del estudiantado, es decir que ellos asignaran, como por ejemplo un 10%, como lo que al final le fue asignada a la autoevaluación; ahí quedó abierto al superior jerárquico, entonces la evaluación que realizan las personas estudiantes va a ser un insumo para que la persona lo deje a su elección, entonces cuando se asigna una nota, el docente revise la nota que asignan las personas estudiantes y lo tome como un insumo para asignar él o ella una nota a partir del porcentaje que le toca a la persona que está en la posición de superioridad, entonces ahí queda muy abierto en realidad.

**Isabel Avendaño:** ¿queda como un insumo o como un porcentaje del insumo?

**Juan Carlos Calderón:** como un insumo, no como un porcentaje, yo diría que se estaba pensando hasta en un 50%.

**Valeria Bolaños:** por eso vamos por partes, porque en realidad en un principio ese era el posicionamiento, que pudiéramos incluir ahí un

porcentaje; de hecho en la resolución original de docencia es de un 25%: un 50% a cargo del superior jerárquico, un 25% de autoevaluación y un 25% a cargo del estudiantado; luego se desarrolla toda la discusión en torno a qué tan objetivo es ese criterio que emita el estudiantado, que esa nota podría llevar incluso al despido del docente y entonces a partir de ahí es que se construye este reglamento en otros términos. Con respecto a la gestión de desempeño, es un insumo, no un porcentaje. Nosotros estamos muy conscientes de que en muchas unidades académicas eso es un “saludo a la bandera”, que hay docentes, hay directores o directoras que tienen que evaluar a muchos docentes que no van a ponerse a revisar de manera detallada la evaluación que realiza el estudiantado cuando asigne la nota del docente, entonces la ruta que se tomó fue que en la gestión de desempeño quede de esa manera; sin embargo, lo que se incluyó fue como parte de las modificaciones que también se le hacen al Reglamento de Disciplina, donde se incluye como una falta grave, cuando un docente, durante 3 años consecutivos, obtenga una nota inferior a 70 en la evaluación del estudiantado.

**Juan Carlos Calderón:** 3 años debería ser.

**Valeria Bolaños:** es complejo, a mí me hubiese gustado un montón de cosas y nosotros hemos tenido la discusión a nivel de movimiento estudiantil, pues obviamente hay posiciones diversas y hay gente que

dice que eso sigue siendo muy suave, sin embargo, también nosotros entendemos que es un proceso, en cómo están esos términos al ser una falta grave, para que a un docente tengan que despedirlo solo por opinión estudiantil, tendría que ganarse una nota inferior a 70 durante 9 años, aun así sabemos de sectores en la Universidad que cuando se aprobó eso reaccionaron, porque querían despedir docentes; es mi criterio que a mí me daría vergüenza, pensando como docente, decir que me quieren despedir, cuando para que me despidan tengo que ganarme una nota inferior a 70 durante 9 años, después de que se hace el plan de trabajo, en el plan de mejora incluso.

**Juan Carlos Calderón:** ¿serían consecutivos?

**Valeria Bolaños:** ni siquiera son consecutivos, es bajo la lógica de reincidencia, es como cualquier otra falta. La falta grave es los 3 años, entonces al año de una nota baja se le hace el plan de mejora, después pasan dos años y sigue con nota baja, entonces ya son 3, al ser 3 años es falta grave, entonces tiene una falta grave que puede llevar a 5 días sin una suspensión de 5 días sin goce de salario. Luego, suponiendo que después suba la nota y al año siguiente otra vez obtenga una nota baja, ya eso es una cuenta nueva, tiene que volver a pasar otros 3 años para que vuelva a hacer una falta, entonces reincide una vez y al reincidir una vez, me parece que la sanción pasa

de 5 a 8 días, 7 días y para el despido, entonces tiene que volver a reincidir otros tres años. Es un proceso muy largo, sin embargo, ha sido muy complejo poder llegar ahí por la resistencia que hay de parte de cierto sector docente. En esos términos está redactada la parte que tiene que ver con los estudiantes; de alguna manera, para nosotros incluso es más provechoso ese mecanismo que el de evaluación de desempeño, porque al final de cuentas, ese viene más vinculado al pago de anualidades, y con salario global eso va a desaparecer, si nosotros lo incluíamos ahí ya cuando estén todos en salario global, pues otra vez perdíamos el mecanismo y había que empezar la discusión nuevamente de cómo generábamos un mecanismo que permitiera que el estudiantado pudiese formar parte de ese proceso de mejora de la docencia.

El hecho de que esté en este otro reglamento nos parece más provechoso porque no queda sujeto a que ya la gente esté en salario global y que ya entonces simplemente no tenga impacto. La otra modificación que se realiza es muy breve: es el hecho de que es obligatorio en todas las unidades académicas realicen evaluación; lo del plan de mejora son 3 puntos, el más fuerte es el que se incluye en el Reglamento de Disciplina.

**Flor Jiménez:** Sí quisiera dejar claro aquí que en diferentes oficios y demás esta solicitud de que todos los docentes tengan que ser



evaluados, en el caso del Sistema de Estudios de Posgrado, con lo que se cuenta es con medio tiempo de estadística y no se cuenta con ningún tipo de apoyo del CEA, instancia que tendría que ser la encargada de hacer este tipo de valoraciones, entonces creo que hoy sale un oficio solicitando a la Vicerrectoría de Docencia que ellos tengan que asumir, porque con medio tiempo lo que en el Sistema de Estudios de Posgrados se venía haciendo, era evaluando aquellos posgrados que lo solicitaran, pero donde cambia la consigna de que todas las personas tienen que ser evaluadas, no hay personal para tal proceso.

**David Lafuente:** yo quisiera saber (porque no lo leí), si vamos a hacer así de estrictos, qué tanto lo seremos con los estudiantes; lo digo por mi Unidad, donde un profesor no trabaja en un curso, trabaja en un montón y tengo profesores que han sido evaluados de 15 estudiantes de un grupo, solamente por uno y le pone un cuatro y por otros 15 estudiantes, por uno le ponen un 10; entonces ¿será que podemos hacer una evaluación no anónima para saber si el 4 de nota es porque lo dejó?, que en la parte clínica no necesariamente es que a uno lo deja ver, es que no hizo el trabajo que tenía que hacer, no le llegaron al mismo tiempo; es como decir en medicina que no hizo los pasos que tenía que hacer, por ejemplo, ¿o vamos a exigir un porcentaje alto?

Para mí es significativo, porque si todos trabajamos o por lo menos los del área de salud, nosotros decimos tal resultado tiene que ser estadísticamente significativo, es imposible cuando usted lo evalúa el 10% o el 5% del grupo.

No voy a decir nada al respecto, pero a una docente la llamamos porque le fue muy mal en todo; ella tiene un grupo de 90 estudiantes, el aula llena, usted puede saber si llega menos de la mitad y la evalúa un 30% y le fue mal; el 80% será de los que no fueron, ¿cómo interpreto realmente esos resultados ante la realidad?

Las evaluaciones, como las plantea el CEA, por ejemplo, no nos sirven porque no están hechas para cursos clínicos ni de laboratorio, entonces estamos tratando de que nos hagan una evaluación especial, pero si la hacen diferente nos toca a nosotros hacer la estadística y no tenemos para hacer lo estadístico, pero el retorno de las evaluaciones nuestras no supera el 30%, entonces qué hace uno con esos datos, si va a tener tanto poder el resultado deberíamos de saber, o ambos interpretan cuándo son realmente válidos y cuándo no, porque ya estamos haciendo una afectación, por ejemplo, tengo tres docentes así, tenía 9.60 en uno y 6.40 o 5.40 en otro, entonces ¿qué hago? no puede ser que sea muy bueno para un grupo y muy malo para el otro, ¿cómo lo interpreto? Porque no quiero decir que está mal lo de la evaluación, pero ¿cómo se interpreta eso? No puedo

sacar un promedio porque ni siquiera llega al 15% del total de los estudiantes con los que trabajó ¿qué se hace entonces? Y nosotros no evaluamos todos los cursos, el mismo CEA nos dijo que no se podía evaluar todos los del semestre, entonces tomamos unos doce o trece y aun así es una cantidad enorme, ahí casi todos son cursos colegiados, entonces por un curso, el estudiante tiene que evaluar 6 y lleva 7 u 8 cursos y no la llenan porque cada evaluación dura 20 o 15 minutos.

Con tanto poder que tengan esas evaluaciones tenemos que saber qué pasa, si no responden o cuántos tienen que responder, quiénes son los que tienen que responder y cómo se interpretan esas partes de esos resultados. A mí el que me llega con 2 o 3 evaluaciones ni siquiera los tomo en cuenta, no puedo hacer nada con eso, inclusive las buenas, porque igual las buenas, hay gente que sale en 10 en todo, pero son los dos estudiantes con los que se llevan muy bien o son los dos con los que se enojó, entonces le pusieron un 5 o un 4; ni para arriba ni para abajo, pero necesitamos un porcentaje mínimo.

**Francisco Guevara Quiel:** la propuesta inicial que había planteado Vicerrectoría de Docencia era que la evaluación fuera obligatoria a partir del próximo año, porque sí es una cosa por la que estuvimos abogando bastante en el Consejo del CEA. Yo siempre lo he dicho: al estudiante hay que responsabilizarlo también desde su integración

dentro de la comunidad universitaria, es decir, desde el momento en que se es estudiante en la Universidad de Costa Rica, yo creo que hay una responsabilidad no solo con la Institución, sino de cara a la sociedad y porque la Universidad ofrece servicios que está cuestionando el Estado donde el estudiante debe ser consciente de que esto es parte también de la inversión que se está haciendo en su educación, por lo tanto, la evaluación debe ser obligatoria para el estudiantado y por esto, sí tiene que ser vinculante también, porque no puede ser que una evaluación, como dice David, sean tres estudiantes y que por un lado califiquen muy bien o muy mal a un docente, entonces eso verdaderamente no refleja el desarrollo de un curso.

**David Lafuente:** pero obligatoria contra qué; es que cuando usted dice obligatoria, si no lo hace tiene que poner un castigo, si no en realidad no es obligatorio.

**Catalina Salas:** yo pensaría en las actas de notas, que no se les entregue la nota, o que no puedan matricular, algo que sea realmente restrictivo para ellos y que implique que haga clic en matrícula y que no le abra el sistema.

**Flor Jiménez:** esto es de lo primero asuntos que habría que resolver: cómo lograr un formulario donde el estudiante evalúe todo lo que

lleva, porque empieza el primero, el segundo, el tercero, pero ya cuando va por el octavo, ya no va a querer hacer más.

**Valeria Bolaños:** varios de estos temas ya se contemplan ahí en el reglamento y por eso cuando ya lo revisemos como tal, completo, vamos a ir viendo la lógica desde lo que está planteado, por ejemplo, el asunto de proporcionalidad y responsabilidad ya está ahí; si una evaluación estudiantil no es representativa, simplemente no existe, no es un insumo, todo lo que yo acabo de explicar de lo de los 3 años y todo eso, si partimos de que no es representativa, entonces no existe.

Se discutió sobre la posibilidad de poder establecer desde el reglamento un porcentaje, desde el propio Consejo Universitario, es decir, para que sea representativa va a tener que ser de tanto porcentaje, lo que pasa es que eso no creemos que corresponda por reglamento y, en segundo lugar, eso también es variable según cuántas personas están en un grupo porque no es lo mismo, entonces el 50% de un grupo de 7 personas, y el 50% de un grupo de 50 personas, esas cuestiones ya a nivel estadístico creemos que le corresponde más al CEA y por eso es que se plantea que ellos son los que deben definir los criterios de cuánto es proporcional y cuánto es representativo para que esa evaluación pueda ser válida.

La manera en la que está redactado el artículo del Reglamento de Disciplina, está planteado en términos de que esto que a los 3 años el docente tiene una sanción es a partir del promedio de todos los cursos que da, por ejemplo, si un docente da tres cursos y en dos cursos se gana 90 de parte del estudiantado y en uno se ganó un 6, ese docente no estaría cometiendo falta porque el promedio le va a dar arriba de 7, entonces también eso está contemplado, incluso se discutió con varios docentes y algunos decían que a veces da un curso que no es ni siquiera el curso que da siempre o lo hace por hacerle un favor a algún compañero o compañera y lo terminan evaluando malísimo y que por eso sea una falta, esa nunca es la idea por eso está planteado que sea un promedio de todos los cursos que dé el docente.

**Juan Carlos Calderón:** no es lo mismo cuando un docente da el primer curso meramente que el segundo o el tercero; yo siempre le doy esa opción cuando contrataba personal primero más o menos, el segundo mejor y el tercero ya se reafirma y es mucho más exitoso.

**Valeria Bolaños:** Ahora, con respecto a la obligatoriedad, mi criterio desde el inicio es que se podría utilizar algún tipo de medida para hacerlo obligatorio; se había pensado igual a través de matrícula, pero los criterios legales que hemos recibido tanto el de la Facultad de Derecho como el de la Oficina Jurídica, van en la línea de que no

se puede, al ser un proceso de evaluación por parte de personas usuarias, entonces no puede ser obligatorio de ninguna manera, por eso es que no está contemplado en el Reglamento, pero también es parte de las observaciones que yo creo que sería provechoso que ustedes puedan realizar; si aquí se considera que deberían ser obligatorio sería importante plantearlo; ahí mismo se envía dentro de los transitorios; se le hace una solicitud al CEA de actualizar los procesos y actualizar los mecanismos, porque sí, definitivamente con el formulario que se envía ahora, eso no podría aplicarse de ninguna manera; el instrumento y el mecanismo hay que cambiarlo, pero me parece que es importante aclarar que eso también depende de cada Unidad Académica y que hay unidades que tienen sus particularidades, como se mencionaba ahora con Odontología, Medicina o con otras carreras porque tienen particularidades que van a hacer que quizás el instrumento que tiene pensado CEA tenga que adecuarse a esa particularidad; esos son los aportes que incluso yo voy viendo de una vez que sería importante que las puedan señalar al Consejo.

**Isabel Avendaño:** Gracias Valeria por estar aquí; siempre es súper importante escuchar cuál es la posición que tiene no solo el estudiantado, sino el estudiantado desde la voz del Consejo Universitario. Nosotros en la Facultad de Ciencias Sociales hicimos

una comisión para ver todos los reglamentos que en este momento están a punto de cerrar la vigencia de la consulta; el miércoles cierra éste y el próximo 6 cierra el salarial. En esa comisión, se recogieron algunos insumos que a mí me gustaría compartir, solo algunos, porque hay un documento que se hizo, por ejemplo: ¿Qué pasa con los profesores que tienen una jornada que viene de fuentes presupuestarias distintas? ¿Qué pasa con aquellos docentes que tienen jornadas muy segmentadas, que incluso trabajan en varias Unidades Académicas? ¿Qué pasa con los docentes cuya la fuente presupuestaria es de vínculo externo? ¿Qué pasa con las apelaciones, cuál es el mecanismo de las apelaciones ante los desacuerdos? porque el reglamento, cuando uno lo lee, está hecho como que esto es de mutuo consentimiento y ya, la nota que sea, pero no siempre es así, hay desacuerdos y somos seres humanos, entonces eso no está ahí, esa parte de la apelación. ¿Y qué pasa en el caso de aquellos docentes que también son administrativos? es decir, esa combinación. Esos son algunos de las cosas que nosotros vamos a enviar al Consejo Universitario porque la gente siente que no está totalmente claro y yo sí quería compartir ese sentimiento; este reglamento crea menos incertidumbre que el tema salarial. Lo otro que tampoco puede dejarse de comentar es la cantidad de consultas que en este momento tiene abiertas el Consejo Universitario y es realmente significativa. Yo me tomé la molestia de



sacar todo lo que había y envié un comunicado en la facultad diciéndole las normas que están en consulta y que nos atañen a Ciencias Sociales, pero en realidad, nos atañen a todos, ahí está el enlace y eran alrededor de siete empezando por el Código de Ética y algunas que terminan plazos esta semana o la semana siguiente, en un momento donde la gente está muy saturada. Nosotros también, como Consejo Asesor de Facultad, solicitamos que se ampliara el plazo de consulta.

**Francisco Guevara Quiel:** Lo vamos a hacer desde acá también porque es muy importante y voy a tomar estas preguntas que plantea Isabel como insumos para incorporar dentro de las observaciones; ahí le dejo también las inquietudes a Valeria para que las transmita al Consejo Universitario, por favor.

**Valeria Bolaños:** el detalle con respecto al mecanismo en ese tipo de escenarios, honestamente no lo manejo porque con lo que me he metido más de lleno es ver cómo utilizamos este reglamento para generar un mecanismo para los estudiantes que permita que tengan algún tipo de incidencia, pero sí sé que en cuanto al asunto de apelación sí hay un artículo, puede que quede muy abierto, pero sí recuerdo que eso lo discutimos en plenario, como que no establece paso a paso cuál es el mecanismo para apelar, pero sí está un artículo que dice que tiene que tener la aprobación de la persona evaluada.

**Isabel Avendaño:** pero cuál es el mecanismo en alzada, por ejemplo, para las apelaciones, eso tendría que estar ahí en congruencia con los artículos 223 y 24 del Estatuto Orgánico que establecen las alzadas.

**Magda Sandí:** Buenos días a todas y todos. Gracias a Valeria también por acompañarnos en esta mañana. Yo también pediría a don Francisco que si pudiéramos pedir una ampliación de tiempo, particularmente en la Facultad hemos estado muy saturados de muchas cosas, como dice doña Isabel, y a veces uno les pide a los compañeros y las compañeras que les den criterio y cuesta mucho, y no es porque no lo quieran hacer o por falta de responsabilidades porque los directores y directoras están con muchas cosas que atender, visita de pares académicos y ustedes saben lo que eso implica, todo el tiempo que nos quita a todos; y son necesarios e importantes esos procesos también; creo que a veces las consultas salen en períodos en los cuales estamos con muchísimas cosas y en un pico de trabajo del semestre; yo pido los criterios, a veces no a todos, selecciono personas que me pueden dar insumos y con eso construimos los comentarios, pero es complicado los tiempos de respuesta; entonces, más que referirme al fondo es si pudiéramos tener una mayor extensión del tiempo y del plazo para poder resolver. Yo sé, Valeria, que ustedes también tienen plazos porque hay

presiones externas que nos urge también responder, pero yo creo que estas cosas como evaluación del desempeño docente que están asociadas a muchas otras cosas, como decía el Dr. Lafuente, que tiene que ver también mucho con el estudiantado y eso es muy delicado; estamos hablando de procedimientos, derechos y garantías laborales de personas entonces, yo creo que es muy delicado; tenemos una ley procesal laboral que dónde queda con todo este asunto, tanto que se luchó por aprobar esa ley procesal laboral que hacía falta y ahora estas cosas rigen con esa otra normativa.

**Isabel Avendaño:** Valeria, algo que quería mencionar es la coherencia entre esto y la LMEP, ¿está totalmente alineada?

**Francisco Guevara Quiel:** Valeria, en este Reglamento el movimiento estudiantil, ¿estaba satisfecho con la propuesta en realidad?

**Valeria Bolaños:** Sí, los elementos que mencioné al inicio fue el aporte del movimiento estudiantil a ese reglamento.

**Fernando Morales:** Muchas gracias a Valeria por la exposición y bienvenidos a todos a la Facultad de Medicina. A mí me parece que todo eso es una tendencia a evaluar todo y nosotros tenemos que acatarlo, pero a lo interno es otra cosa; yo concuerdo enteramente lo que dijo el Dr. Lafuente que en la salud es muy difícil, esto suena muy

fácil pero no; yo me pongo a pensar que si una persona hace una historia clínica, que es el instrumento por excelencia, se le va a calificar mal al profesor, por supuesto, esa es su forma de aprender y no se le puede evaluar por eso; el proceso en un acto médico, en la enseñanza, es complejísimo, se aparta totalmente a esto, no sé si lo han contemplado, pero es muy difícil poder evaluar y hay estudiantes que son más afines a un acto quirúrgico y otros más afines con acto clínico y entonces por ahí tienen que pasar; pienso que esos detalles sí que habría que hacerlo y ni les digo de la competencia con las universidades privadas y esto desestimularía mucho; sería una afrenta contra el docente porque se irían a otro lugar a laborar; eso pasa con mucha frecuencia en medicina, no solo en grado, sino en posgrado. Quitando esa parte que no es despreciable, yo creo que habría que hacer un análisis un poco más diferido en la parte de salud para no caer en errores de texto, pero por lo demás, yo creo que si es una cosa equilibrada se queda y lógicamente no creo que vaya a haber problema, pero si va a haber una confrontación innecesaria, no me parece.

**Norman Rojas:** Definitivamente tengo que hablar también por parte del área de salud, que aquí están los demás colegas. Hay un consenso en que no hay oposición al reglamento. Nosotros estamos acostumbrados a trabajar con métricas y rúbricas estrictas en todo

sentido, todos los análisis de laboratorio, todos los procesos de investigación, etc. Ese no es el punto, el punto es la validez de esos resultados con número y la otra, las particularidades que se tienen en el área de salud. Ya varias veces hemos dicho cosas así como que se nos considere un mundo aparte, pero sí somos diferentes en ese sentido, más que todo por la parte práctica y el desarrollo de destrezas y habilidades que cuesta mucho evaluarlas y por lo tanto los estudiantes también pueden sentir que los están evaluando mal; a la larga la historia lo que siempre ha dicho es que los profesionales que salen del área de salud de acá son los mejores, tienen que contar su historia completa y decir cuánto lo sufrieron; habría que escarbar un poco psicológicamente qué tanto les marcó emocionalmente ese sufrimiento que tuvieron en las carreras de salud y eso es una buena pregunta, pero en general están más arriba del promedio; yo creo que más bien cerca de la totalidad, satisfechos y contentos con eso. Una cuestión que usted mencionó sigue siendo muy crítica y es que el CEA adecúe ciertos cuestionarios para el área de salud; nosotros lo sufrimos diariamente en carne propia, tenemos una confrontación cara a cara con el CEA. Ustedes vieron en la sesión pasada que yo se lo dije a la directora, ya nos amenazan con no cumplir las cosas, con no contestar los cuestionarios, las encuestas y es que si usted lo pone así, a esa encuesta se suma la evaluación docente para fines de lo que sea; este reglamento se suma a la acreditación, al régimen

académico, a malla curricular, y entonces ya no se trata de un cuestionario o cinco, ya se trata de cien cuestionarios; tiene que estar contestando uno todo el tiempo y con límites de tiempo, entonces cuando se le dice al CEA ajústelo, hágalo un poco más dirigido, porque nosotros nos interesa que pregunten ciertas cosas, porque ellos nos piden opinión, entonces se enojan y dicen no porque tiene que ser “con nuestras reglas” o dicen hagan ustedes como quieran pero no va a valer porque no lo vamos a aprobar. Yo lo sé y lo siento desde la sesión pasada con el CEA y como hemos hablado es una cuestión un poco difícil. Entiendo que hay otras unidades y áreas que se pueden entender mejor porque hablan el mismo idioma, pero con nosotros siempre chocamos con esto. ¿Cómo van a evaluar una práctica clínica en Odontología, en Farmacia, Medicina, ¿en Microbiología con los mismos estándares de prácticas similares en otras áreas? Eso es complicado y yo entiendo que es complicado, cuando usted dice sí, ellos tienen que actualizar y mejorar, debería quedar por escrito que se van a actualizar por parte del CEA los cuestionarios para nosotros, para los estudiantes que también se complican entendiendo las palabras y los conceptos que nos ponen en los cuestionarios, y entonces seguramente ahí van algunos errores no voluntarios con respecto a las preguntas que se hacen y eso es algo que tiene que verse con mucho cuidado y lo más probable que responda el CEA es que sí lo hará en su debido tiempo, porque no

tenemos personal porque ya lo han dicho y es una instancia que no tiene mucha gente y tiene que trabajar con todas las unidades en la Universidad.

Yo quisiera recalcar eso para que el Consejo lo vea y lo analice, ya sea que nos den un poco más de libertad para opinar y poner cosas que se pueden aplicar para nuestra área sin que dañen o sin que discrimine en el resto de las áreas y que no se diga que se están evaluándose con ventaja, por eso salen bien y no, es una cuestión que tiene que ponderarse bien, pero que sea un poquito más ágil.

**Juan Carlos Calderón:** he visto que eso es para todas las áreas, incluso dentro de la misma área hay diferencias por lo cual es complicado el tema.

**Flor Jiménez:** Yo quisiera referirme a algunos puntos; yo por lo menos vengo de una Unidad Académica donde sin que el CEA lo pidiera, siempre ha vivido un proceso de evaluación y un proceso de autoevaluación y sobre eso, un proceso de práctica de mejora, de compromiso, de actitud, de apoyo y aquí hay algo importante, o sea, la gente de las Ciencias Sociales, la gente de educación y por nuestra propia formación, la cuestión de la enseñanza se nos hace más fácil pero no así a otras áreas, entonces yo creo que es oportuno; respeto totalmente lo que plantean los compañeros del área de la salud, yo conozco del tema de la evaluación y sí, yo creo que aquí lo oportuno

y me llama la atención lo que decía ahora doña Isabel, que aquí está en juegos un montón de cosas y lo que decía don Norman se relaciona con un montón de procesos, por eso cuando iniciábamos, yo le decía a don Francisco que tenemos que darnos el tiempo para esta revisión, porque la evaluación no es una cuestión solo cuantitativa; la evaluación es formativa y aquí es solo suma y resta, y entonces ahí esto y ahí lo otro, y a mí me queda faltando esa parte formativa, que es la parte que nos lleva a diferentes cambios y demás. Yo creo muy oportuno que se debe evaluar, creo importantísimo que se considere a los estudiantes, comparto lo que decía el Dr. Lafuente, qué cantidad de estudiantes deben evaluar, a mí eso de que no se les puede exigir yo haría otras consultas porque es mi responsabilidad en el proceso de formación y donde yo por lo menos planteo que debe haber instrumentos; hace cuánto venimos y hay escritos y hay seminarios y demás donde se han cuestionado los formularios que usa el CEA para la evaluación, entonces tenemos que hacer primero en la Universidad ese ejercicio, de hacer instrumentos por áreas, de ver la parte formativa. Cómo no me van a evaluar a mí como docente solo al final, sino cómo me pueden evaluar, no solo cuánto, sino formativamente durante todo el proceso en ese diálogo que se puede entrar con los estudiantes.



A mí me preocupa esto de que ya tenga que salir, de que ya tenga que enviarse toda una información porque deberíamos tener muchos documentos en la mesa para poder ir analizando unas cosas con otras; creo importantísimo que el estudiante sea considerado, pero siento que el estudiante también tiene su responsabilidad.

**Francisco Guevara Quiel:** en realidad el tema de la evaluación no es nada nuevo; en la Universidad de Costa Rica tenemos procesos de evaluación que remontan a mucho tiempo; lo que pasa es que alineándose, como decía Isabel, para usar sus palabras, con el gobierno, hemos optado por esta dinámica de metas, objetivos e indicadores, como si la Universidad funcionara de esa manera, y no, aquí estamos formando, es una institución que tiene parámetros específicos gracias a la autonomía universitaria, pero que también tiene imperativos académicos; no son puramente cuantitativos puros y rasos, entonces creo que ese es un elemento que deberíamos considerar porque, por ejemplo, la evaluación que se ha hecho con carácter mejorativo, con procesos de mejora de la calidad de la educación, me parece que es distinto y lo sostengo como lo sostuve cuando el señor Vicerrector hizo la reunión en el CIMAR, y tiene un fundamento diferente a evaluar para el pago de anualidades; son dos cosas totalmente diferentes, una cosa es evaluar lo académico y otra es evaluar el desempeño laboral, esa es una salvedad muy

importante que tenemos que hacer porque cuando veamos esto me gustaría que profundizáramos sobre este punto ya que yo creo que estamos confundiendo dos materias completamente diferentes, una con implicaciones disciplinarias e incluso de despido y otra es cómo mejoramos la Academia y cómo nos posicionamos como académicos. Creo que eso son los aspectos que sí tenemos que tener muy claros.

Les voy a pedir que hagamos un corte aquí, para que ingrese don Mauricio Castro y que nos explique los aspectos relacionados con la escala salarial que se están planteando el Consejo Universitario y Rectoría, y que nosotros no necesariamente hemos visto integralmente, lo cual pueden servirnos de insumos para analizar la propuesta de reforma a las regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.

**Mauricio Castro:** Bueno, muchísimas gracias, en primer lugar, por el espacio y yo sé que ustedes están muy llenos de cosas y agendas, así que vamos a ir al grano. Creo que no todas y todas estuvieron la vez anterior cuando yo les hice una exposición acá, entonces nada más quería recordar 2 o 3 cositas para estar todos con la base general.

Nosotros en la Facultad de Derecho, a partir de una solicitud que hizo el Consejo Universitario, constituimos una comisión de cuatro personas, una constitucionalista, una administrativista, dos

laboralistas, yo uno de ellos, para analizar la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), rendimos un dictamen que lo entregamos a la decana, lo avaló, se le planteó al Consejo Universitario, y se expuso en dos ocasiones. Aborda “N” cantidad de temas, pero básicamente nos vamos a centrar en el tema de salarios.

Entonces, en el tema de salarios hay un documento muy básico, informal que yo hice ayer de un par de páginas; va muy al punto y retoma precisamente lo que ya habíamos planteado ahí, en ese documento. Básicamente la comisión, cuando analizó la LMEP, llegó a algunas conclusiones generales: que es aplicable a toda la administración pública, salvo las expresamente excluidas, lo que incluye a las universidades, y recordarán ustedes que se declararon inconstitucionales por la Sala Constitucional, todo lo que tenía que ver con la inclusión en MIDEPLAN, la rectoría, y se generó toda aquella discusión de excluyentes y exclusivos como se le ha denominado para mayor facilidad y la Sala Constitucional dijo dos o tres cosas de relevancia. Una, que el salario global que se establece en la LMEP se le puede imponer por ley a las universidades, más allá de que uno pueda tener una posición contraria por el tema de las autonomías; es lo que tenemos vigente de la Sala Constitucional.

Luego analizó varios de los aspectos de la LMEP sobre salario global, pero recuerden, en síntesis, y es lo que se quiere tratar de plantear

en este pequeño documento es que, salario global es un monto único que se paga por el puesto de trabajo, esa es la definición fundamental que no tenemos que olvidar para lo que viene, monto único que se paga por el puesto de trabajo, no por la persona ni por sus condiciones personales, ni por su historia, ni su desempeño, ni nada de eso.

Segundo punto de relevancia: se establece que una vez que se fija un salario global para ese puesto, entonces obviamente van a pasar 3 cosas: va a haber gente que queda con ese salario global de entrada, normalmente la gente que entra con el sistema de salario global, que va a quedar por debajo del salario global y va a haber gente que va a quedar por arriba del salario global. Entonces, ¿qué dice la LMEP? De las partes más duras y fregadas [sic] que tiene, es que la gente que queda por debajo no se va a ajustar a ese salario global, sino que únicamente se le concederán aumentos por anualidades, que recuerden son anualidades ahora nominales, ni siquiera porcentuales, hasta que algún día llegue a ese salario global y en ese momento será pasado al sistema de salario global. El compañero Luis Ángel Oviedo, de la Facultad de Ciencias Económicas, que ha conversado con diversas personas de acá presentes, elaboró un trabajo con la planilla específica de la

Universidad del mes de marzo de este año a partir del salario global transitorio que era y lo que tenemos disponible.

**Francisco Guevara Quiel:** Eso no está claro porque mucha gente está contenta porque dice que va a pasar de un salario bajo a otro superior si el RSA está por encima de lo que gana actualmente.

**Mauricio Castro:** termino este tema y caigo precisamente a eso. Entonces el cálculo que él hizo paró de contar como al año 20 o 23, porque lógicamente si yo solo voy a recibir aumentos por anualidades mientras que la persona que está en salario global recibe los aumentos para anualidades, más costo de vida, necesariamente va a haber una separación, más bien la grieta se va a hacer más grande.

Lo segundo es que para las personas que quedan por encima del salario global, por ejemplo, sería si el salario global es de ₡1.000.000 y yo gano ₡3.000.000, ¿qué pasa? La ley lo que dice es que entonces se me congela el salario por el tiempo que sea necesario para que el salario global me alcance, pueden ser 15 minutos, pueden ser 6 meses o como el estudio de Luis Ángel lo demuestra, serán en promedio 19 años en la Universidad de Costa Rica. Alguna gente, algunas áreas, sobre todo al sector profesional, académico y el sector operativo, 27 años de congelamiento salarial, obviamente con el

salario global transitorio, que es el que tenemos en términos de número, entonces tenemos que recordar eso, lo que establece la Ley y lo otro es que la ley establece el método para determinar los salarios globales.

La ley dice que el salario global es un monto único que se paga por el puesto y la administración debe determinar su peso específico respecto a estos ítems para cada puesto. Yo siempre pongo el caso de la peligrosidad, por ejemplo, que yo me caiga por las escaleras de la Facultad o en una gira choque el microbús en la que voy, pero no tengo ninguna peligrosidad, a diferencia de los agentes de seguridad o gente que trabaja con equipo pesado u otros, entonces su puntaje va a ser más fácil; ahora si te vas de repente a otro ítem que es la administración de fondos públicos, pues probablemente la administración de fondos públicos de la gente de seguridad será un ítem calificado muy bajo, mientras que si se trabaja en la proveeduría institucional va a ser muy alto, entonces se hace ese puntaje y finalmente se le asigna los montos a los dos; una vez que vos hiciste eso, la ley establece que los únicos aumentos posibles son por el costo de vida; ahí siempre con la “espada de Damocles”; recuerden la otra ley de fortalecimiento fiscal, que implica que si llegamos al 60% o más de la deuda pública respecto del PIB, entonces no hay

aumentos por costo de vida. En la Universidad tenemos 4 años de tener el salario congelado.

El último elemento que hemos venido planteando es que todo ese paquete se le consultó a la Sala Constitucional. En la consulta de constitucionalidad, dijo varias cosas: se le pueden aplicar a las universidades, a la CCSS, a las municipalidades, etcétera, se le puede imponer el salario global inclusive con algo terrible, hay que decirlo así, se le preguntó ¿Bueno, pero no sería discriminatorio, que vos entraste el año pasado con el salario global de ₡1.000.000, tenés un salario de ₡300.000 y yo que tengo 30 años de estar en ese mismo puesto tengo un salario ₡3.000.000, no sería discriminatorio? La Sala Constitucional lo dice con todas las letras: sí sería discriminatorio, pero sí hay un principio constitucional superior que legitime esa discriminación. ¿Cuál es el principio constitucional superior según la Sala Constitucional? El equilibrio fiscal.

Eso es lo que tenemos hasta ahora. Eso está mal y yo estoy seguro de que después de un litigio de 15 años ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos nos van a condenar, pero dentro de 15 años.

A la Sala Constitucional se le consultan 2 normas, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y la LMEP, que dicen que, en las Convenciones Colectivas de Trabajo, como las que tiene la Universidad, no se pueden establecer pluses, sobresueldos, ningún

componente salarial ni negociar salarios de ningún tipo, ni nada que afecte el presupuesto institucional, sino que todo se va a regir por la LMEP. La Sala Constitucional dice básicamente lo siguiente, y esto no es interpretación, lo dice casi textualmente como yo los estoy diciendo: cualquier derecho puede ser regulado por ley, incluso si es un derecho humano fundamental, pero esa regulación no se puede vaciar de contenido esencial. Es decir, yo no puedo llegar y decir, artículo uno de la ley, declaró el derecho a la educación, artículo número 2, prohíbo dar clases.

Yo no puedo decir como dice la LMEP, que uno de los principios fundamentales del empleo público es el derecho a negociar Convenciones Colectivas de Trabajo con base en el artículo 62 de la Constitución y los convenios de la OIT y, acto seguido, decir sí, pero nada económico. Dice la Sala Constitucional que eso implica un vaciamiento del contenido esencial y por lo tanto es inconstitucional. Donde viene el tema que a veces es difícil de entender y de explicar, pero difícil de entender todavía más, es cuando se le pregunta a la Sala Constitucional sobre la constitucionalidad de una norma; puede hacer 3 cosas, puede decir es inconstitucional, es constitucional o puede decir, es constitucional si se interpreta de esta manera.

La Sala Constitucional dijo esa norma que prohíbe negociar cualquier cosa salarial o con impacto presupuestario es constitucional, en la



medida que se interpreta distinto a lo que dice, en la medida en que se interprete que los nuevos pluses sobresueldos, salarios o elementos económicos o con impacto presupuestario que se negocien en las Convenciones Colectivas de Trabajo, deben ser proporcionales y razonables, sostenible financieramente, etcétera, todos esos criterios que ha venido desarrollando o sea, que para la Sala Constitucional en esa norma donde dice que está prohibido, en realidad dice que está permitido, siempre y cuando se haga bajo estos supuestos. Ese es el estado de situación, normalmente esto yo lo explico de manera más extendida, pero cuando llegamos a este punto normalmente la gente me dice y con toda razón ¿qué es esto en plata blanca? Bueno, en plata blanca lo que tenemos, lo que quedó al final, es una ley esquizoide que te dice estás obligada a quedarte, pero si querés te vas.

Estás obligado a poner el salario global sin pluses sobresueldo de nada, pero si querés negociás pluses, sobresueldos y otros componentes salariales en la Convención Colectiva de Trabajo. Ese es el resultado final, no en el texto de la norma, sino en cómo dice la Sala Constitucional que hay que leer el texto.

Conclusión fundamental en la Facultad de Derecho: lo que la ley te da cuando te dice te tenés que quedar sentada, pero si te querés te vas, es la ley que da al final una opción.

La administración pública tiene la opción de establecer el salario global o tiene la opción de mantener el salario compuesto vía convención colectiva de trabajo; solo por vía de convención colectiva de trabajo y quiero hacer énfasis en eso. Si yo hubiera sido magistrado de la Sala Constitucional, no hubiera resuelto esto; por supuesto, nunca voy a ser magistrado, yo solo soy un docente acá de la Universidad, pero la Sala Constitucional por el tema de autonomía universitaria y una autonomía municipal y autonomía de la caja, siguiendo lo que ha sido su jurisprudencia unánime durante décadas, debería haber dicho que por autonomía universitaria, la Universidad básicamente puede establecer el régimen salarial que quiera compuesto, global y si establece el salario global con las características que estime conveniente de ese salario global, pero no lo dijo. Lo que dijo es que se le puede imponer por ley el salario global.

Entonces, ¿qué es lo que tenemos? Al final lo que tenemos son esas 2 opciones, pero si tomás la opción A, de decir voy a adoptar el salario global, eso significa que tenés que establecer el salario global con base en las regulaciones específicas de la LMEP, es decir, vos no podés decir voy a hacer un salario global, pero no como lo dice la LMEP, sino de otra manera, en ese caso, no se puede, eso sería ilegal

y tampoco lo podés hacer por reglamento, decreto o estatuto por más autonomía, con la jurisprudencia que tenemos hasta el día de hoy. Eso está mal, por supuesto que está mal, yo hubiera resuelto otra cosa, pero es lo que dijo la Sala Constitucional.

Pues la Sala Constitucional dice que a pesar de la autonomía se te puede imponer el salario global y en el momento en que usted adopte el salario global tiene que regirse por lo que ahí establece, ese es el primer elemento que ustedes tienen que tomar en consideración.

Ahora en relación con el reglamento que está en consulta, no se puede mantener el salario global mediante la inclusión de pluses, sobresueldos y otros componentes salariales de la convención colectiva de trabajo; de hecho, en la primera discusión que tuvimos en el Consejo Universitario, cuando todavía era un proyecto de ley, yo sugerí que incluyeran una cláusula en la convención colectiva que están negociando, para que, cuando se aclaren los nubados del día, si las partes están de acuerdo, puedan modificar el texto de la convención colectiva, aunque no haya llegado a su término, incluyendo otros elementos como esos, porque ya veníamos previendo y así quedó, así lo hicieron y ahí quedó esa cláusula, entonces la posibilidad.

Cuando uno visita el reglamento y tiene necesariamente que partir de este esquema, que es el de la comisión de la Facultad de Derecho

que se le presentó al Consejo Universitario y que hemos discutido en más de una asamblea, a veces con participación de Pedro Méndez y algunas otras personas donde por lo menos a mí me parece que han acusado recibo de que eso es así, lo único es que no se habían dicho siempre en todas las actividades donde han participado, que no se ha tomado ninguna decisión sobre si el salario global o salario compuesto mediante esta modalidad. Bueno, ahora ya la tomaron con el reglamento. Muy rápidamente, hay básicamente los siguientes elementos: hay una definición política de adoptar la opción A, el salario global sin pluses ni sobresueldos, pero que se denomina régimen salarial académico “RSA”, es decir, cuando ustedes leen RSA, debe entenderse salario global; esa es la terminología adoptada en la Universidad de Costa Rica para denominar al salario global.

Ahora, recuerden que el salario global es un monto único que se paga por el puesto y ahí es donde entramos con un problema porque a la hora de definir el RSA, el reglamento no establece un salario único para el mismo puesto, sino que mantiene un régimen de salario compuesto por mérito académico de acuerdo a puntos según el cual en el mismo puesto se pueden devengar diferentes salarios con los puntos alcanzados, que es lo que tenemos hoy día y, si yo soy instructor y vos sos catedrático y está llegando al final de la tabla, vos ganás una cosa y yo gano otra aunque estemos en el mismo

---

puesto por el régimen académico o por el reconocimiento de méritos. Eso está prohibido por la LMEP.

¿Por qué? Porque es un monto único para el puesto, a menos, y era algo que Pedro dijo en alguna de las asambleas, donde dijo que la única forma de que a usted le pongan un salario mayor porque es catedrático, a mí uno menor porque soy asociado, es que tengamos funciones distintas y, por lo tanto, tengamos un puesto distinto. ¿Hoy día que tenemos? como catedrático vos podés dar el mismo curso que doy yo, exactamente el mismo, entonces tenemos el mismo puesto, debería ser el mismo salario, pero si yo te quiero dejar a vos un salario distinto, entonces yo tengo que ponerte funciones distintas como catedrático, es decir, es un puesto distinto; ya no es una categoría en régimen académico, sino un puesto distinto y Pedro Méndez dijo ahí, bueno, es que una de las opciones que estamos barajando para sostener esto es ponerle funciones distintas a los catedráticos y no dijo cuáles, lo cual tuvo una reacción interesante en el público presente, pero lo cierto del caso es que hoy por hoy, ¿qué es lo que tenemos? Lo que tenemos: a mí me parece bien el régimen académico, por supuesto que me parece bien y me parece que no puede ser de otra manera en una Universidad, pero si se asume el salario global va a entrar en contradicciones con ese régimen académico, aunque usted le diga salario global.

Es decir, aquí la apuesta es, para ponerlo de alguna manera, “meterle un gol a la Contraloría General de la República” que diga, aquí está el salario global, lo adoptamos y aunque el salario global no es salario global, sino que es un salario compuesto que establece diferentes salarios dentro del mismo puesto, según los méritos personales, no me di cuenta de eso y aprobé el presupuesto de la Universidad cuando llegue para pagar.

También cabe la posibilidad de impugnar. Yo mismo le dije a Pedro Méndez, cuando se acogió para estudio una de las acciones de inconstitucional. Yo le digo que más allá de las diferencias que tengamos, yo pienso que la autonomía universitaria hay que defenderla y a pesar de que ya la sala resolvió, que no, que sí, se le puede imponer el salario global a las universidades, hay que volverlo a plantear, entonces puede ser que el día de mañana la Sala Constitucional cambie de opinión y diga no, ya lo vi mejor y sí, la Universidad puede adoptar el salario global que está en la LMEP, mantener un salario compuesto o idear otro método, otra forma de salario. Pero mientras no lo diga, esto es lo que tenemos, entonces, lo primero en que quiero insistir es que a mí me parece bien el mantener el régimen de mérito, pero eso es contradictorio con la LMEP, es ilegal.

Hay una muy buena oportunidad de que cuando llegue el presupuesto universitario a la Contraloría, ésta diga no, pero es que usted me está tratando de meter diez con hueco; esto no es un salario global, esto es un salario compuesto, te rechazo el presupuesto y volvemos a este punto inicial.

**Francisco Guevara Quiel:** Eso requiere valentía de parte de la Universidad para hacer eso.

**Isabel Avendaño:** Bueno valentía y asumir las consecuencias de que te rechacen el salario.

**Mauricio Castro:** Ahora ¿cómo se resuelve esto? Y yo entiendo, tengo que decirlo de la manera más honesta y transparente, yo soy profesor de Derecho laboral en la Facultad de Derecho y yo tengo una vida laboral y trabajo y sé, como todos sabemos que hay una cultura histórica antisindical de rechazo, donde además los empleados públicos sabemos que todos somos un montón de vagabundos y vividores y privilegiados, y eso se expresa cómo, en las Convenciones Colectivas de Trabajo; entonces yo sé que aceptar lo que la Sala Constitucional nos dijo: usted puede establecer eso, pero por convención colectiva de trabajo. A mucha gente le hace tragar grueso, aquí mismo en la Universidad, yo le diría aquí está en juego mi familia y el salario de mi familia, no algo ideológico. Si hubiera otra forma, lo habríamos puesto en el dictamen, pero con la información

que tenemos hoy día vigente y con lo que ha dicho la Sala Constitucional, la opción es esa. Si usted se quiere salir de esa red global y mantener un salario compuesto, lo puede hacer, no por reglamento ni estatutos ni nada interno, sino por convención colectiva de trabajo, por lo que ya expliqué al inicio, es la única opción; usted podría mantener este reglamento siempre y cuando lo haya incluido en la Convención Colectiva de Trabajo y, de esa manera usted alinea los 2 elementos y entonces usted estaría diciendo: la Sala Constitucional dijo que yo puedo mantener el salario compuesto que le voy a denominar RSA (Régimen Salarial Académico) y lo incluyo en la Convención Colectiva de Trabajo con estos pluses, con los mecanismos, los instrumentos y entonces, usted hace el reglamento con base en lo que la Sala Constitucional le permitió hacer. Yo entiendo que no se quiere, que hay una resistencia, déjenme decirle ideológica, porque yo entiendo, que he trabajado toda mi vida en ese sector y lo hemos sufrido de distintos sectores. Yo entiendo que aceptar en Costa Rica la existencia de sindicatos y existencia de la negociación colectiva, pero los derechos humanos están muy bien a menos que haya que cumplirlos.

Ya ahí la cosa pasa de castaño a oscuro, ese es el tema, yo lo entiendo, pero es lo que tenemos al día de hoy; puede ser que el día de mañana la Sala Constitucional cambie de opinión, y le permita a



la Universidad hacer esto, pero por el momento tenemos ese riesgo y estamos apostando a que “doña Marta Acosta se distraiga y le metamos un gol de cancha a cancha”, manteniendo un salario compuesto y haciéndolo pasar como salario global con la lógica de denominarle RSA, esa es la primera observación.

La segunda observación al reglamento es la actualización salarial. ¿Qué es lo que se establece en términos de definición política interna de la Universidad? Lo que se establece es la adopción de criterios para los ajustes salariales; se dice que solo fue la actualización salarial que, una vez adoptado este modelo del salario global, solo puede decir los siguientes términos: variación del costo de vida y poder adquisitivo. Si pasamos a una economía donde el índice de inflación es cero o más bien tenemos cero de inflación, no hay aumento de salario y, siempre y cuando no nos caiga encima la Ley de Fortalecimiento Fiscal, como ahora que nos congela el salario y no se nos dan aumentos salariales por costo de vida, la situación económica de Costa Rica, la deuda en relación del PIB era esto que le decía el contexto presupuestario y financiero, cualquier institución puede establecer el régimen salarial que corresponda en atención a sus posibilidades financieras, la responsabilidad de la gestión financiera y las referencias nacionales e internacionales en términos de competitividad remunerativa. Pero si el día de mañana esta

---

Universidad estima que se requiere aumentar salarios para cierto tipo de personal, por la razón que sea, yo el ejemplo que doy es el siguiente: si esto lo estuviéramos hablando hace 4 años y yo le digo, imagínense que viene una situación de paro y entonces viene algo como una pandemia que implica estas condiciones y que solo puede estar el personal esencial, y las medidas de seguridad, entonces eso debería tener un reconocimiento salarial “X” por las razones que sea.

Hace 4 años usted me hubiera dicho, pero este muchacho vive en la ciencia ficción porque eso no existe, bueno es que no podemos prever el futuro. Qué va a pasar con el cambio climático, qué va a pasar con “N” cantidad de cosas que ahora no podemos prever y que en la de menos requieren adaptar o en la de menos incorporar algún otro criterio distinto para la determinación salarial, no lo sabemos.

Bueno, aquí nos estamos abrazando y amarrando de nuevo a los criterios de la LMEP respecto del ajuste salarial, es decir, la Universidad está entregando los márgenes para definir su política salarial, esa es la parte más estructural en términos de competencias.

El tercer elemento es el ascenso en régimen y el traslado al RSA. El transitorio I establece ascenso en régimen académico y traslado del salario compuesto al régimen salarial académico; la persona docente que se encuentra en salario compuesto y presente alguna

variación en su carrera que implique un ascenso, de entre las escalas será trasladada al régimen salarial, siempre y cuando institucionalmente exista viabilidad presupuestaria de este movimiento, y no menoscabe su condición salarial actual si el salario compuesto que recibe la persona docente es superior al RSA, su salario será recalculado bajo el esquema compuesto y será trasladado a la escala correspondiente del RSA con ese monto, el cual se mantendrá hasta que el salario correspondiente bajo el RSA lo equipare, si estamos asumiendo como válido el transitorio que dice que si quedaste por encima te congelan el salario hasta que te alcance el salario global.

A pesar de que esta es una de las normas cuestionadas constitucionales y que la procuraduría misma dijo que era inconstitucional en su análisis que presentó esa acción de inconstitucionalidad, la nueva condición salarial se reconocerá a partir del momento en que se otorga la calificación por parte del ente de calificación del régimen académico docente. Luego está el traslado del salario compuesto según el transitorio 8, que establece la posibilidad de subir al salario global al RSA a las personas que queden por debajo del salario global, y se dice vamos a hacer un estudio y si vos quedaste por debajo, entonces en la medida de nuestras posibilidades y presupuesto y demás, te vamos a trasladar.

---

Eso es ilegal porque vean el transitorio 11, ya lo explicamos, la ley dice que eso no se puede hacer, solo por anualidades cuando llega, pero por supuesto, aquí de nuevo, igual que en el primer aspecto se está diciendo, yo me voy a subir ese carro del salario, pero una vez que te montaste el salario global, no voy a usar ni las llantas ni la pintura, ni el motor de este carro.

¿Y cómo se hace eso? Yo me subo el salario global, pero voy a mantener el régimen de méritos que me permite diferentes salarios en el mismo puesto y dos, a pesar de que se me prohíbe aumentarle los salarios a la gente que queda por debajo, lo voy a hacer y eso viene en la ley de nuevo. Ojalá ese golazo se lo podamos meter en la Contraloría de la República y ojalá el día de mañana la Sala Constitucional declare con lugar acciones de inconstitucionalidad y diga, esto está mal y sí se puede hacer para las universidades. Lo que le estamos pidiendo a la sala es que varíe lo que ya dijo. Recuerden que digo, se puede mantener esos distintos salarios discriminatoriamente por el equilibrio fiscal, ya lo dijo en la sentencia, entonces estamos pidiendo que vuelva sobre eso y diga que no; dichosamente, ahora la procuraduría se sumó y aplaudió, pero claro, si uno fuera mal pensado ya cuando los procuradores dijeron que se les iba a aplicar a ellos, también dijeron, bueno, no es constitucional como lo hacen entonces ahora cambió de criterio, pero le estamos

pidiendo a la Sala Constitucional que varíe su criterio, ¿lo va a variar? No lo sabemos.

Entonces ¿Cuál es el tema en plata blanca? Hay aspectos que me gustan de la propuesta de reglamento, por supuesto, pero si estás asumiendo el salario global es contradictorio con el salario global. La única forma de mantener varios de los componentes que están acá es incorporando la Convención Colectiva de Trabajo con base en lo que la sentencia dice; entonces eso sí legitima para mantener el régimen de méritos y mantener que no haya congelamiento, porque si no hay salario global, no hay ninguna razón para aplicar el transitorio 11, ni siquiera si no se declara inconstitucional, pero eso requiere una opción política institucional.

Yo le dije a la gente del Consejo Universitario en reiteradas ocasiones, ustedes obviamente son los que definen, por eso son autoridades universitarias, pero que le digan a la gente cuáles son las consecuencias; yo no vi que lo hicieran, el único que dijo cuáles eran las consecuencias fue Luis Ángel Oviedo cuando puso eso en colores. Dice que 8 de cada 10 funcionarios van a quedar con el salario congelado en la Universidad de Costa Rica, con el salario global transitorio, y ¿por cuánto?, en promedio de 19 años de congelamiento salarial hasta que alcance.

**Isabel Avendaño:** estamos hablando de que a alguien puede tomarle uno y a alguien le va a tomar 40, no más 50.

**Mauricio Castro:** y para la gente que está diciendo, esto está horrible, la cosa es pensionarse, sí, pero los últimos años de pensión tuyos van a ser con salario congelado.

Ya venimos con cuatro leyes, incluida la ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Yo se lo vengo diciendo a todo el mundo, en municipalidades, en la CCSS, en cualquier institución pública, para mí en términos de política transversal, esta es la política más grave que va a generar un antes y un después en Costa Rica, pues por supuesto, las políticas sectoriales lo que se haga y se deja de hacer en seguridad ciudadana, en salud pública, etc., tienen un efecto importante, tenemos una lista de espera en Especialidades Médicas en la CCSS y si se adopta el salario global, entonces ¿cuántos especialistas vas a perder por el salario global?

Me decía a un colega que ese letrado en el Tribunal Supremo de Elecciones, se nos están yendo en masa los informáticos; esto ya pasó esto en la del 90 al 94 se le llamó movilidad laboral voluntaria obligatoria y eso generó el fenómeno aquel que se denominó fuga de cerebros, donde la gente que tenía posibilidades y más capacitada y con mayor conocimiento y experiencia institucional se fue y hay instituciones que no se preocuparon nunca más de eso, entonces

este tema, dependiendo de cómo se enfrente, así va a ser lo que va a suceder en dos o tres años en este país en cada una de las Instituciones, empezando por la Universidad de Costa Rica, a menos que “doña Marta se distraiga y metamos ese gol”, ojalá la Sala Constitucional varíe su criterio, diga no por un tema de autonomía se puede hacer así, perfecto, y si se puede hacer así, yo no tengo objeción. El último tema, si ustedes ven en el reglamento que está en consulta, se dice quiénes tienen la competencia de definir la estructura salarial es el Consejo Universitario, pero el monto, lo define la administración; eso es lo que dice el dictamen en consulta.

Claro, nos están consultando algo, pero no sabemos el impacto específico, tal y como lo calculó Luis Ángel, porque necesitaríamos el monto. Entonces es difícil pronunciarte respecto de algo que no sabes cuál es el impacto que va a tener. ¿Por qué? Si yo tengo un salario muy alto, más años de congelamiento voy a tener y mientras más bajo tenga el salario, más inalcanzable va a hacer llegar al salario global, a menos que logremos meter ese “gol”.

**Francisco Guevara Quiel:** no podemos contar con la ingenuidad de la administración, y debemos adoptar la mejor medida, no hay otra opción.

**Mauricio Castro:** como ciudadano de la calle, yo no veo a la Contraloría extremadamente preocupada por el presupuesto

universitario y la única apuesta sería que por entrar eventualmente en un conflicto Contraloría vs Gobierno, esté dispuesta a aceptar ese tipo de cosas, pero desde el punto de vista jurídico específicamente, uno tiene la obligación de señalar lo que en derecho muchas veces tenemos que hacer.

Los contratos se redactan cuando “el amor está presente, pero el contrato se usa cuando se muere el amor”, entonces hay que prever todo eso. Desearía firmemente que el dictamen que hicimos en la Facultad de Derecho esté absoluta y totalmente equivocado ¿Por qué? Porque lo que más me interesa es la Universidad, mi familia y la de todos ustedes y la gente que trabaja acá; yo desearía que dentro de 1 año nos reunamos y digamos estábamos realmente equivocados porque se optó por otra cosa, pero con la información que tenemos en este momento, hay que decir desgraciadamente las cosas como son y si uno fuera mal pensado y de ahí alguna gente que me ha dicho Luis Ángel me decía, que habla con la gente ahora y la propuesta de reglamento es súper desmovilizadora, porque claro, todo el mundo dice me van a pasar, muy bien si los pasan, pero si uno fuera mal pensado, no será que te estoy ofreciendo pasarte para que digamos que todo está bien; yo no quisiera pensar así pero la vida me ha hecho así, desconfiando.



Yo veo la respuesta de la gente diciendo que no va a haber ningún problema. Tenemos todo eso y nos van a aumentar el salario.

**Isabel Avendaño:** eso dicen, que van a aumentar el salario, como me dijo una compañera que le aumentarían un millón de colones.

**Mauricio Castro:** Maravilloso, ¿verdad?

**David Lafuente:** no lo entiendo. Usted dice que en la Contraloría tienen que verlo con el presupuesto, pero es una única vez o para siempre.

**Mauricio Castro:** puede volver a revisar el presupuesto. Cada presupuesto se manda la Contraloría en un análisis y ya visto, con la Ley no coincide.

**Juan Carlos Calderón:** lo único que nos está salvando es la Convención Colectiva, para bien o para mal, es lo único que nos salva.

**Mauricio Castro:** No y en el texto de la Convención tampoco está. Imaginémonos que de repente yo de nuevo necesitaría tener los números, no para hacerlo yo, sino para pasárselos a Luis Ángel o a otra persona, que diga qué es lo que significa esto en plata blanca. Ahora imaginémonos lo que significa esto entendiendo que no es un salario global, sino que es un salario compuesto que se está tratando de disfrazar desde la global, pero que es un salario compuesto; si de

---

repente como comunidad universitaria estamos de acuerdo con eso y nos parece bien bueno, entonces, ¿por qué no ponerlo en la Convención Colectiva de Trabajo?

¿Cuál es el problema? El Ministerio de Trabajo en este momento es el Ministerio más débil o uno de los más débiles del país, no sé si ustedes vieron el rol tan triste con la discusión de la ley de modificación de jornada; yo pensaba qué terrible no poder defender a la ciudadanía de esa manera, y de repente tener que hacer lo que te mandan a hacer. Al Ministerio de Trabajo le dijeron: cada Convención Colectiva de Trabajo que reciba con pluses, sobresueldos, elementos del área, la rechaza porque la ley dice; imagínense ustedes que la LMEP dice que el Ministerio de Trabajo tiene que controlar que se cumpla la ley y que tiene que controlar que se cumplan las sentencias de la Sala Constitucional en esta materia, pero esa parte se olvidó.

¿Se le olvidó al Ministerio de Trabajo?, es decir, cuando recibe las convenciones colectivas con pluses, sobresueldos, dice, no usted no puede incluirlos; pero es que la Sala dijo que sí, ahí está en dos sentencias seguidas con esta conformación. El Ministerio, se hace el distraído, y dice ¿cuál? No, no la tengo, entonces en este momento hay hasta donde yo recuerdo 6 recursos de amparo de sindicatos de instituciones públicas, municipales creo que de la Universidad, el

Instituto Tecnológico también, etc., donde se han incorporado pluses salariales, sobresueldos y los rechaza el Ministerio y entonces se le está yendo a decir a la Sala, usted dijo que yo podía negociar pluses salariales y sobresueldos, siempre y cuando fueran razonables, profesionales y de más, y el Ministerio de Trabajo me dice que sean o no sean proporcionales tengo que sacarlos de ahí, entonces está violando lo que usted ya dijo, Sala Constitucional; yo no debería esperar que la Sala Constitucional cambie el criterio, sino mantenga lo que ya dijo, entonces eso es así, no es que metiéndolo en la Convención Colectiva no hay problema, no, problema va a haber porque tenemos que tener claro, y era lo que siempre hemos dicho nosotros, que el objetivo acá es congelar y disminuir salarios, eso es lo que se quiere, es el objetivo de la ley, todo lo que se dijo no es para equiparar salario y vean si transitorio 11 en la misma institución está manteniendo un salario discriminatorio para el mismo puesto, entonces eso es propaganda. Lo que se quiere es disminuir salarios, ese es el objetivo de la Ley.

Esa forma de entender los salarios no como un instrumento de dignidad y bienestar de las personas o como distribución de la riqueza, como dice la Constitución, sino que se entiende como un instrumento de política fiscal, el salario es eso, un instrumento de política fiscal. Recuerden que cuando yo tengo un déficit, yo puedo

hacer dos cosas bajo el gasto, subo los ingresos o una combinación de ambas y los ingresos mejores no los toquemos porque eso implica tocar impuestos y estas grandes empresas que declaran cero impuestos, cero renta, etc., tocar eso es muy complicado, mejor el gasto y lo que se quiere es congelar salarios

Siempre vamos a tener el problema, sea con la Contraloría, o con el Ministerio de Trabajo, con cualquiera de las dos opciones, pero lo que tenemos en este momento de respaldo es lo que la Sala Constitucional dijo; mi posición es si le ponemos número a eso y dice, cuál es el salario del Decano, que es de lo que depende esto, entonces nos vamos al estudio de Luis Ángel para saber cuál es el impacto para cada persona, cuántos años de congelamiento salarial voy a tener o cuánto o qué tan abajo voy a quedar y demás; teniendo eso claro, vemos el reglamento, si nos parece bien entonces lo que hacemos es no denominar el salario global, sino va a denominar el salario compuesto y por lo tanto no aplica el transitorio 11 y no debería adoptarse en el reglamento; ese congelamiento salarial que está ahí para los que quedan por encima del salario global, pero la única forma de hacer eso al día de hoy, insisto es por Convención Colectiva de Trabajo.

**Francisco Guevara Quiel:** le agradecemos muchísimo estos excelentes insumos Mauricio. Podemos decidir colegas qué hacer

con esa información que es tan necesaria y verdaderamente preocupante.

**Isabel Avendaño:** para esta semana que nos queda, qué hacemos, qué podemos hacer que nos sugiere, además de leer el documento que elaboraste; este reglamento desmovilizador que uno lo vive en una facultad como la mía.

**Mauricio Castro:** si uno tuviera que hacer un criterio así y por eso yo hice este documento tan básico y sencillo, ¿qué es lo que habría que decir? Bueno, aquí nosotros vemos un problema porque se está adoptando el salario global en contradicción con varias normas de la LMEP que nos parecen mal, pero aquí va a haber una contradicción y podemos tener eventualmente problemas con la aprobación del presupuesto correspondiente a la Contraloría; muchos de los elementos que entran en contradicción lo que implican es más bien la adopción de un salario compuesto y eso se puede hacer conforme lo dijo la Sala Constitucional y lo dijo el dictamen de la Facultad de Derecho, siempre y cuando se incorpore la Convención Colectiva de Trabajo y tercero, necesitaríamos tener el número mágico de lo que depende todo esto. ¿Cuál es el salario del decano para saber cuáles van a ser las implicaciones para la plantilla concreta? ¿Cuánta gente va a terminar con el salario congelado, por cuánto tiempo y cuánta gente va a quedar por debajo y por cuánto tiempo? Para eso

necesitamos el número, es un poco difícil tener que pronunciarse sobre un reglamento que tiene componentes ilegales, que opta por el salario compuesto por la vía equivocada y que no define el monto, entonces no me permite calcular.

**Magda Sandí:** eso es muy importante porque a mí me hacen consultas y me consultan si está bien la tabla del Consejo universitario, pero eso ¿qué significa? El salario mío no es el mismo de Isabel, doña Flor o el de don David, o sea, sí somos decanos, pero en esa composición del salario entran en juego muchos elementos, entonces ¿cuál es el parámetro?

**Isabel Avendaño:** el problema es que ciertamente nosotros podemos tener todos salarios distintos, y hay salarios de hasta tres millones de diferencia entre un decano y otro.

**Mauricio Castro:** claro, pero se va a definir un salario y aunque quede por encima, le van a congelar el salario; una cosa es mientras tenemos esta discusión de la deuda con relación al PIB y otra cosa es que te digan solo por los próximos 27 años, o por los próximos 19 años.

**Magda Sandí:** entonces qué va a pasar, y ya nos está pasando que en muchas Unidades Académicas, hay mucha desbandada y yo no sé cuántas acciones de personal he firmado de cese de funciones.

**Mauricio Castro:** normalmente cuando hago la intervención completa, yo normalmente recuerdo aquel libro famoso de un politólogo cuyo nombre se me olvida de 1970 que se llamaba *Lealtad, salida o voz*. Era básicamente lo que las poblaciones hacen frente a una política pública; vos podés asumir la posición de lealtad al presidente Chaves, lealtad al gobierno, lealtad a esta perspectiva económica, de decir es el granito de arena que yo voy a poner, el congelamiento de mi salario por los próximos 27 años y entonces yo voy a ayudar. La segunda es la salida, decir esto está horrible, yo me voy yendo, lo dejo por ese paquete, ojalá la Universidad de Costa Rica sobreviva, pero yo consigo trabajo afuera; ahí entran componentes etarios, no es tan fácil, no todas las personas lo van a conseguir y se perdieron más de cien mil empleos en el último año, por eso bajó la tasa de desempleo, pero ese es el mercado de trabajo donde le estamos diciendo a la gente usted tiene que irse; tal vez hay algunas personas que como lo que hablábamos sobre los informáticos que sí consiguen. La otra es la voz y en este momento yo lo que digo – que soy optimista por naturaleza, aunque la vida se lo pone cada vez más difícil a uno –, es que tenemos dos elementos muy importantes: en primer lugar, que todos estamos metidos en un mismo saco, el catedrático o profesional, o el juez, el que ustedes quieran, el mejor remunerado y el recolector de basura de la municipalidad que está quebrada; tienen exactamente el mismo problema, tienen el mismo

interés colectivo que es obviar el salario compuesto para evitar el tema de congelamiento, y eso es muy difícil de conseguir, entender que finalmente nosotros somos obreros también, ¿de qué soy dueño yo? De mi fuerza de trabajo que le vendo a la Universidad, ¿Qué tiene de distinto a lo que vende recolector de basura? Tal vez la naturaleza del trabajo, pero de lo único que yo soy dueño es de mi fuerza de trabajo que vendo; esto nos da un criterio de realidad, nos saca de la zona de confort y decir todos están metidos en el mismo saco. Número dos: que la vía para ejercer la voz es la misma, no se vale como se ha hecho en el pasado, decir no aquí en la Universidad nos solidarizamos, pero aquí en la Universidad de Costa Rica nos podemos salir de tal o cual manera, con un reglamento o con un Estatuto de más, y entonces nos salimos y nos solidarizamos con ustedes; eso no se puede.

La única vía es por Convención Colectiva de Trabajo y a la hora de plantearlo, uno va a tener una lucha común, es decir, en el momento en que nosotros digamos, nosotros vamos a ejercer la competencia que nos dio la Sala o que reconoció; no le quedó más remedio que reconocer porque hay tratados internacionales y en lo que ha dicho la Corte Interamericana de Derechos Humanos, vamos a ejercer ese derecho humano que tenemos y por lo tanto vamos a mantener el salario compuesto. Por tal razón le estamos ayudando a esa



municipalidad a generar el mismo sentido común, a construir el mismo discurso jurídico, a visibilizar algo que normalmente estaba invisibilizado, entonces esto genera una oportunidad si la sabemos aprovechar; de lo contrario, es esperar.

**Isabel Avendaño:** ¿Qué dice esta administración ante esta propuesta de convenio?

**Mauricio Castro:** yo al único que le escuché, porque siempre cada vez que discutíamos, como esa vez en la Facultad, es: nosotros no hemos tomado ninguna decisión, de la posición A, la posición B, no queremos. La única vez que le oí algo específico a don Gustavo fue cuando en una reunión del Consejo Universitario, en la que recibieron al sindicato, yo lo vi en el video, yo no estaba ahí y él dijo, no, es que esa propuesta de meterlo en Convención Colectiva es peligrosísima, porque quedamos en manos del Ministerio de Trabajo.

Tanto la Contraloría General de la República como el Ministerio de Trabajo tiene lo que yo le llamo el poder del sello, que es lo típico de un funcionario público, de decir, aprobado o rechazado, los dos lo tienen; solo que la vía del Ministerio de Trabajo está allanada en la medida en que la Sala Constitucional ya dijo eso. Si nosotros no optamos por esa vía, optamos por la otra de estar esperando la

benevolencia o la distracción de la Contraloría, porque si lo hace conforme a la LMEP, nos va a decir, eso es un salario compuesto al que le estamos llamando un salario global.

**David Lafuente:** estábamos discutiendo lo de la evaluación del desempeño; si uno va a tener el salario congelado 20 años, se pensaría que mejor es dar lo mínimo.

**Mauricio Castro:** yo quedo a su entera disposición, pero a mí me parecen dos cosas: en realidad, tengo apenas como cuatro o cinco años de trabajar en la UCR a tiempo completo; estoy todavía conociendo este ecosistema, por decirlo de alguna manera, pero yo entiendo, igual que las otras universidades, que el sindicato afilia fundamentalmente administrativos y personal operativo; el sector académico e investigador está en otro canal paralelo completamente. Yo creo que también tiene que ver con eso, de decir que yo no soy obrero, yo soy docente, yo soy investigador, y creo que todas esas cosas pesan, pero lo cierto del caso es que es una realidad, entonces ¿cómo se le lleva esta conversación a la comunidad universitaria? En las Asambleas de Facultad, en Asambleas de Escuela. Yo por eso les he dicho y hemos hecho varias y, ¿cuál ha sido la respuesta en cada una de asambleas? En primer lugar, mucho asombro, yo siempre les digo que estamos en la Universidad, duda metódica; lo primero que ustedes tienen que hacer es agarrar el dictamen nuestro de la

Facultad de Derecho y hacer su propia tarea, a ver si estamos equivocados o si estamos en lo correcto, pero si ustedes llegan a la conclusión de que estamos en lo correcto. Las personas quedan asombradas porque entendían que como yo soy catedrático, entonces más años de congelamiento salarial voy a tener, porque tenés el salario muy alto y a la gente muy baja también y demás.

**Francisco Guevara Quiel:** es que no ha habido respuesta; por ejemplo, mandé un pliego con todas las observaciones de la asamblea de Facultad y no ha habido una realimentación de decir, vamos a tomar en consideración lo que ustedes dijeron, porque la Facultad de Letras dijo que no estaba para nada de acuerdo con ese sistema de escalas salariales, pero no sé si eso va a generar algo.

**Mauricio Castro:** A mí hay un compañero, que no tengo la autorización para decirles quién es, dice que, en conversación con la administración, después de participar en una de estas Asambleas, les dijo que tienen que cambiar el discurso porque en la confrontación de ese discurso, el discurso que venimos manteniendo de la Facultad de Derecho y el que viene manteniendo ustedes están quedando muy mal parados, ¿se cambió el discurso? RSA no es salario global, pero la ley no ha cambiado.

**Flor Jiménez:** yo tengo una pregunta: se discutió o se fue directo a la normativa, a crear el reglamento; no se hizo una socialización, una

inducción, de estas alianzas que ahora creo que era don Norman que preguntaba, ¿qué dicen los de afuera? Es que la Universidad lo que se puso fue a redactar más que a socializar y eso es preocupante.

**Mauricio Castro:** Yo insistía en el Consejo universitario, las dos veces que fuimos a exponer, que eran ellos los que tienen que tomar la decisión, pero la decisión que tomen, salario global o salario compuesto, lo van a hacer con la Ley en la mano, pero tendrán que explicarle las consecuencias a la comunidad universitaria, y hacerlo lo más transparente posible. Ellos generaron unas reuniones en algunas Facultades, por lo menos yo no participé en ninguna de esas, solo en las que yo participé y que se plantearon las distintas perspectivas, pero la gente que participó en esas sesiones me decía, no sé si a eso se le puede llamar una consulta o una información, porque era como muy genérico, nos dicen ciertas cosas y otras no nos dicen, no nos dan los números y se están refiriendo a lo del decano.

**Isabel Avendaño:** además nos preguntan ¿cuál es su salario? Y yo no pienso dar ese dato, mi salario no va a servir de referencia.

**Magda Sandí:** ahí es cierto, en la Facultad de Educación llegaron doña Carmela y don Pedro y compartieron con los assembleístas de la Facultad de Educación y fue como una sesión informativa, pero la gente lo que quería era ver el número real, como dice Isabel, al final

de la Asamblea, todos me preguntaban cuánto era mi salario. No es que cuál es mi salario, es ¿cuál es la propuesta que hace la administración?

**Mauricio Castro:** yo por venir de donde vengo, aprendí la primera vez que saliendo aquí con el título fui a darle un taller a trabajadores bananeros y les expliqué sobre el Código de Trabajo; cuando terminé me decían los compañeros que muchas gracias, pero que ese libro ahí no se aplicaba. Claro entre aquel discurso técnico, riguroso y demás, ¿qué es lo que querés? ¿Querés eso o querés comunicación de verdad? Que la gente sepa realmente de lo que estamos hablando, entonces lo que uno normalmente trata es de tener cuidado en esto, y que haya una comprensión de lo que está en juego, las posibilidades, y qué es lo que hay para que la gente realmente tenga los instrumentos para decidir lo que tenga que decidir. Si está de acuerdo en que se imponga el salario global y que le congelen el salario y demás, perfecto.

**Francisco Guevara Quiel:** tal vez aquí lo más básico de todo es que efectivamente uno no se puede comprometer, como con un contrato, sin saber a qué se está comprometiéndose, eso lo más básico.

Si gustan y aprovechamos que hay esta consulta sobre el *Reglamento de Desempeño*, podemos hacer un oficio relacionado con esta propuesta también, donde podríamos recoger sintéticamente algunas

de los elementos que nos está exponiendo Mauricio y explicar que efectivamente habría primero que saber a qué nos vamos a enfrentar la Comunidad Universitaria, porque no nos podemos comprometer con algo que no conocemos.

**David Lafuente:** cuando fueron donde nosotros, yo les hice la pregunta porque no estaba claro, refiriéndose al salario del Decano, entonces yo dije que, si entonces cuando venía alguien con un salario menor, entonces ¿van a bajar el de todos? A lo que me indicaron que no, sino que se establece un monto para el salario del Decano, pero todo lo demás no sabemos; cuánto es desde el salario del Decano y si el Rector gana más y el otro gana menos, pero ¿cuánto es ese menos? entonces la gente no sabe. Nosotros sí tuvimos un problema y yo se lo decía a Carlos Araya: por ejemplo, en Micro, casi todos son catedráticos, tienen 150 puntos; nosotros tenemos instructores y adjuntos, porque trabajan en clínicas y yo le reclamaba que la U no reconoce ese tipo de labores, solo las publicaciones, pero ellos igual no saben qué significa ese salario de Decano, y es cierto, lo que se está diciendo acá que es casi un contrato, pero no sabemos cuánto o qué significa y estamos representando a nuestra gente y yo no les puedo decir si eso les va a favorecer o perjudicar, porque no sé qué significa.

Tenemos la responsabilidad de todos los que están debajo de nosotros, y no podemos tomar esa decisión.

**Magda Sandí:** lo que a mí me preocupa es que nos trasladen una competencia que no nos corresponde a nosotros; debe ser una posición de la administración; por qué nos cargan una competencia que no es nuestra, no tenemos que definir ese tope, esos grados, esas escalas; eso debe ser la administración y que sea tal que no nos afecte, sino todo lo contrario y, que propicie que la gente se quede porque eso no va a retener gente aquí.

**Francisco Guevara Quiel:** Yo no sé si ustedes han hecho oficios cada vez que ha habido alguna de estas asambleas, pero efectivamente les puedo compartir los de la Facultad de Letras, donde los profesores decían que no los podemos comprometer con algo que no conocemos.

**Catalina Salas:** nosotros habíamos conversado que lo que va a suceder con el salario del Decano es que los mandos de Dirección que estamos comenzando ahora, lo van a asumir los profesores que más bien están en el régimen más bajo, a quienes puede ser que sí les va a representar un aumento salarial, como adjuntos o asociados con un paso, y los que son catedráticos pensarán que para qué me voy a meter en puestos de Decanatura o Dirección si no me va a implicar ningún tipo de mejora salarial y entonces queda esa duda en

el medio de qué va a pasar entonces; el detrimento de la producción académica a todo nivel porque entonces los mandos de Dirección van a ser de profesores de régimen más bien hacia abajo, que no van a producir académicamente porque están en el Consejo de Administración y los catedráticos se van a quedar a dónde están porque no les va a generar ningún tipo de mejora.

**Francisco Guevara:** eso va a instalar una mediocridad académica.

**Flor Jiménez:** Algo que se habló en el SEP cuando nos visitó la gente del Consejo Universitario y había mucho profesor joven fue la cuestión de la acción social, o sea nadie va a querer hacer acción social en la Universidad, porque tiene usted que pensar en otro tipo de situaciones y demás, ahí se manifestaba que la gente que ya era catedrática iba a optar por ser directores y todo eso, yo no lo veo así.

**David Lafuente:** los años de administración son los que han sido, al menos para mí, lo de menos producción científica y ya no puedo hacer los proyectos que hacía de investigación antes porque estoy en otra cosa, pero sí me sorprendió que yo no sabía que había otra opción hasta ahora, eso no se nos presentó, la oportunidad entonces de mantenernos con el complemento pero por vía de la Convención Colectiva.



**Isabel Avendaño:** yo sí hice en Sociales una Asamblea, donde estaba Mauricio y donde estaba la Administración, luego hice otra donde estaba el Consejo Universitario junto con Pedro Méndez para ver también evolución.

**David Lafuente:** nosotros tuvimos un Consejo con Pedro Méndez, pero entendí que ésta era la única solución que tenemos, eso fue lo que se nos planteó, era la única que teníamos.

**Catalina Salas:** Tal vez en el oficio se puede dimensionar algo de seguir protegiendo autonomía universitaria y por qué absorber ese tipo de reglamentos tal cual.

**Francisco Guevara Quiel:** en realidad no nos están dando opción, eso no es bueno y lo he dicho en varias ocasiones, incluso con Pablo Morales. Por eso antes yo decía que esto demanda mucha valentía, es decir, hay que asumir la Autonomía y hay que entenderla como comunidad universitaria, hay que llevarla hasta las últimas consecuencias. Entonces, si la Sala IV se pronuncia en contra, quedamos así para siempre, porque establece jurisprudencia, pero para eso está la Corte Interamericana, vamos en alzada ante la CIDH a defender la Autonomía Universitaria. Entonces la Administración dice que la Corte Interamericana dura mucho tiempo, etc. Yo pienso que sí, puede tomar el tiempo que sea, pero mientras tanto hay que defender a la Universidad verdaderamente.

**Magda Sandí:** ¿Cuál fue la argumentación para no incluirlo dentro de la Convención Colectiva que estaba en revisión? Yo no sé si la aprobaron o no la aprobaron, si está todavía en el Ministerio de Trabajo, ¿cuáles fueron los argumentos de fondo para decir que era riesgoso para meterlo por esa vía, dónde están los fundamentos de peso porque eso nosotros no los conocemos?, eso fue una decisión de la administración, pero no fue consulta, ahora tenemos la situación aquí y entonces sí requieren la voz de nosotros.

**Francisco Guevara Quiel:** sí me preocupa que sean desoídas nuestras recomendaciones y preocupaciones, y que no se traduzcan en una propuesta mejorada o por lo menos consultada y que haya alternativas donde se diga, si optamos por el salario global es por eso y si optamos por el salario compuesto es por esto otro, pero es una opción que debe tener la comunidad universitaria.

**Isabel Avendaño:** tengo una moción: cerremos aquí la sesión de Decanos y empecemos una pequeña sesión de trabajo.

**Francisco Guevara Quiel:** Estoy de acuerdo. ¿Están de acuerdo con esa esa moción, colegas?

Se vota la moción de forma unánime y se entra a sesión de trabajo.

Se levanta la sesión a las 11 horas con 13 minutos.

Dr. Francisco Guevara Quiel  
**Decano, Facultad de Letras**  
**Coordinador Consejo Académico de Áreas**