



CONSEJO ACADÉMICO DE ÁREAS

Acta de Consejo Académico CAA-57-2025

Celebrada el viernes 1 de agosto de 2025

Aprobada en la sesión CAA-58-2025 del viernes 5 de setiembre de 2025

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. Lectura y aprobación del Acta No. CAA-56-2025	2
2. Seguimiento de acuerdos	3
3. Perspectivas en torno al salario global y el Reglamento de Régimen Salarial Académico. Visita del Dr. Mauricio Castro Méndez, Facultad de Derecho.	3
4. Asuntos varios	16

Acta de la sesión ordinaria número cincuenta y siete, celebrada por el Consejo Académico de Áreas en la Sala de Profesores de la Facultad de Microbiología a las diez horas del viernes primero de agosto del año dos mil veinticinco.

Asisten a esta sesión:

Dr. Steve Quirós Barrantes, Decano Facultad de Microbiología (Coordinador)
Dr. Federico Muñoz Rojas, Decano Facultad de Ciencias
Dr. Fernando Morales Martínez, Decano Facultad de Medicina
Dr. Francisco Guevara Quiel, Decano Facultad de Letras
Dra. Gabriela Valverde Soto, Decana Facultad de Educación
Dra. Isabel Avendaño Flores, Decana Facultad de Ciencias Sociales
Dr. José Antonio Blanco Villalobos, Decano a.i. Facultad de Artes
Dr. José Lafuente Marín, Decano Facultad de Odontología
Dr. Luis Esteban Hernández Soto, Decano Facultad de Farmacia
Dr. Orlando Arrieta Orozco, Decano Facultad de Ingeniería
M.Sc. Randall Jiménez Retana, Coordinador Sistema de Educación General

Asisten a la sesión de forma virtual por medio de la plataforma Teams:

Dra. Flor Isabel Jiménez Segura, Decana Sistema de Estudios de Posgrado
Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, Decano Facultad de Ciencias Económicas

Miembros ausentes con excusa:

MGA. Enrique Montenegro Hidalgo, Decano Facultad de Cs. Agroalimentarias
Dra. Marcela María Moreno Buján, Decana Facultad de Derecho
MBA. Walter Anderson Rivero, Coordinador Consejo de Área de S. Regionales

Personal de apoyo:

Rocío Guerrero Brown, asistente administrativa.

El Dr. Steve Quirós Barrantes da lectura al orden del día:

1. Lectura y aprobación del Acta No. CAA-56-2025
2. Seguimiento de acuerdos
3. Perspectivas en torno al salario global y el Reglamento de Régimen Salarial Académico.
Visita del Dr. Mauricio Castro Méndez, Facultad de Derecho
4. Asuntos varios

Artículo I. Lectura y aprobación del Acta No. 56-2025.

Dr. Steve Quirós, somete a conocimiento el acta de la Sesión CAA-56-2025 celebrada el viernes 18 de julio del 2025 que fue remitida junto con la convocatoria.

Dr. José Antonio Blanco indica que en uno de los párrafos su nombre está mal consignado.

Dr. Steve Quirós la somete a votación con la observación realizada por el Dr. José Antonio Blanco.

Dr. Leonardo Castellón, se abstiene de votar por no haber estado presente en la sesión.

Votan a favor: Dr. Federico Muñoz Rojas, Dr. Fernando Morales Martínez, Dra. Flor Isabel Jiménez Segura, Dr. Francisco Guevara Quiel, Dra. Gabriela Valverde Soto, Dra. Isabel Avendaño Flores, Dr. José Antonio Blanco Villalobos, Dr. José Lafuente Marín, Dr. Luis Esteban Hernández Soto, Dr. Orlando Arrieta Orozco, Dr. Steve Quirós Barrantes, M.Sc. Randall Jiménez Retana.

Se obtiene el siguiente resultado: votos a favor doce, en contra cero, abstención una.

Acuerdo 1.

Se aprueba el Acta de la Sesión ordinaria del Consejo Académico de Áreas No. CAA-56-2025 del viernes 18 de julio del 2025.

Artículo II. Seguimiento de Acuerdos.

Dr. Steve Quirós de los oficios remitidos de la Sesión CAA-56-2025, se recibe el oficio VD-2433-2025 en el cual se da respuesta al oficio CAA-17-2025 sobre la recomendación de capacitación al personal docente acerca de los deberes como funcionarios públicos. Procede a leer documento.

Artículo III. Perspectivas en torno al salario global y el Reglamento de Régimen Salarial Académico. Visita del Dr. Mauricio Castro Méndez, Facultad de Derecho.

Dr. Steve Quirós solicita autorización para el ingreso del Dr. Mauricio Castro a la sesión.

Votan a favor: Dr. Federico Muñoz Rojas, Dr. Fernando Morales Martínez, Dra. Flor Isabel Jiménez Segura, Dr. Francisco Guevara Quiel, Dra. Gabriela Valverde Soto, Dra. Isabel Avendaño Flores, Dr. José Antonio Blanco Villalobos, Dr. José Lafuente Marín, Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, Dr. Luis Esteban Hernández Soto, Dr. Orlando Arrieta Orozco, Dr. Steve Quirós Barrantes, M.Sc. Randall Jiménez Retana.

Se obtiene el siguiente resultado: votos a favor trece, en contra cero.

*** A las diez horas con cinco minutos ingresa a la sesión el Dr. Mauricio Castro Méndez***

Dr. Steve Quirós da la bienvenida al Dr. Mauricio Castro Méndez de la Facultad de Derecho y le agradece por el tiempo para asistir a esta sesión e indica que en varias ocasiones se ha discutido la importancia de hablar con detalle aspectos relacionados con el régimen salarial

académico, conociendo su expertise y que algunos miembros indicaron que un grupo ha estado trabajando en la elaboración de un documento que analiza estos aspectos, les pareció pertinente invitarlo para conocer su perspectiva sobre el tema. Los miembros proceden a presentarse.

Dr. Mauricio Castro recuerda que el Consejo Universitario después de aprobada la Ley de Marco Empleo Público (LMEP), le solicitó a la Facultad de Derecho un criterio de dónde se había quedado, esta a su vez conformó una comisión integrada por cuatro colegas, una constitucionalista, una administrativista, dos laboristas y su persona, quienes rindieron un informe que se le presentó a la Rectoría y al Consejo Universitario en dos ocasiones, se tomaron decisiones y pasaron algunas situaciones que llevaron a la institución a estar muy presentes en los medios de comunicación.

Paralelamente, personas con pensamientos afines conformaron un grupo que elaboró un documento firmado por más de cuarenta personas, que se le presentó a la Comisión del Consejo Universitario nombrada para analizar el tema y para proponer soluciones. El grupo no tiene un nombre, les interesa dejar claro que no representan un color político ni adentro ni afuera de la universidad y no les interesa asignar responsabilidades. Al grupo lo único que le interesa es hacer un análisis lo más riguroso posible y plantear rutas, posibles caminos frente a lo que tiene la Universidad.

En esa línea, les interesa el régimen salarial académico y el administrativo, pero en esta etapa, sobre todo, el régimen salarial académico y las posibles consecuencias o problemas que tengan. El documento sólo se ha entregado a los miembros de la comisión al señor rector y ahora a este Consejo.

El documento contempla tres partes: cronología de hechos relevantes, análisis de las consecuencias de lo que ha pasado y las posibles alternativas y hoy pretende hacer una breve exposición del documento para tratar de clarificar lo que se está planteando.

El documento está elaborado con la información que tenemos a hoy, con lo dicho por los tribunales, la sala constitucional, con lo que se ha fallado, con los reglamentos vigentes, entre otros, pero le gustaría subrayar un par de aspectos, los antecedentes relacionados con las anualidades y con la dedicación exclusiva:

1. La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas que modificó la regulación sobre el pago de anualidades, indicando que éstas tenían que ser del 25% cuando la universidad las tenía al 30% y que debían pasar a ser nominales y no porcentuales con base en el salario. La universidad no procedió conforme, sino con base en la autonomía universitaria y cuando llevo el presupuesto universitario a la Contraloría General de la República, ésta le dijo que si no se ponía a derecho con la variedad pasándola a nominal, conforme a la Ley de Fortalecimiento no le aprobaba el presupuesto, entonces rápidamente la universidad tuvo que modificar en función del riesgo de no tener aprobado el presupuesto y estableció a partir de ese momento la anualidad nominal, por eso es que en la colilla de pago vienen dos tipos de anualidades.

2. La universidad, con base en su autonomía universitaria, también decidió mantener el 30% de dedicación exclusiva en los contratos por tiempo indefinido y paso lo mismo, cuando llegó el presupuesto el año pasado a la Contraloría General de la República, le dijo a la Universidad que si no pone a derecho a todas las personas en esa condición tampoco le aprobaba el presupuesto, entonces la administración anterior informó a las personas en esa condición que la Contraloría dijo que se tenía que recobrar la plata pagada de más y en ese acto se firmaron las modificaciones a los contratos y la mayoría de las personas pasaron a ganar 25% con un contrato por tiempo definido lo que generó un enorme enojo entre la población universitaria, eran cerca de 200 personas con el riesgo de que les cobraran, retroactivamente esa diferencia.

Finalmente, lo anterior no se ha concretado y la universidad le dijo a la Contraloría que los funcionarios actuaron de buena fe y por eso no sea concretado, pero con esas modificaciones que se hicieron se aprobó el presupuesto y es un trámite que está en proceso. Con esos dos antecedentes por no adecuarnos a la ley en función de la autonomía universitaria sufrimos consecuencias concretas de la Contraloría General de la República.

El otro elemento por destacar en la cronología es lo que se ha hablado del informe actuarial, resulta que el Reglamento del Régimen Salarial Académico se aprobó a finales del 2023 y la resolución de Rectoría que fija las escalas salariales se aprobó en agosto del 2024. Durante todo el proceso varias personas solicitaron el informe actuarial y no lo dieron, al final el Sindicato lo solicitó oficialmente a la administración y al Consejo y lo que enviaron fue una carpeta con un montón de información ininteligible y los colegas del área de económicas dijeron que no era un informe actuarial, es decir se aprueba el Reglamento de Régimen Salarial Académico, alrededor de un año después la resolución de escalas y más o menos dos meses después el Informe Actuarial.

Desde el punto de vista jurídico qué sucedió, integrantes del Consejo Universitario anterior, inclusive el señor rector siendo miembro, decían que el estudio actuarial se necesitaba para la resolución sobre las escalas y no para el reglamento, lo que le pareció razonable, sin embargo, consulto a todos los administrativistas conocidos, profesores de la facultad, jueces, ex jueces, y demás colegas, y le dijeron que podrá sonar muy razonable pero no es así, por lo tanto la ausencia de un informe actuarial implica una nulidad absoluta no solo del RRSA, de la resolución de escalas que se basa en el reglamento y de los actos de traslado por medio del cual muchas personas se pasaron, sin embargo por la cantidad de personas que han consultado, lo que indican es que el riesgo de que una entidad sea la Contraloría, la Procuraduría, los Tribunales o quien sea, eventualmente diga que la nulidad alcanza el reglamento a la resolución y los actos individuales de traslado al RRSA.

Qué es lo que sucede, se encontró que la jurisprudencia vigente de la Sala Primera, que es la que resuelve este tipo de asuntos y de la Procuraduría General de la República dicen que una entidad pública como la Universidad de Costa Rica, cuando emite un reglamento no lo puede anular, lo que puede hacer es derogarlo, salvo que sea lo que llaman un reglamento autoaplicativo y este no es el caso, porque el RRSA lo que genera es que cada persona solicita

entrar en el régimen, una comisión analiza los requisitos y si se acepta se dicta un acto que es el que pasa a tener aplicación, entonces siendo eso así, lo que la universidad puede hacer es derogar el reglamento y eso es importante, porque en principio la derogatoria tiene efectos a futuro no hacia atrás, lo anterior se junta con lo que el grupo ha venido trabajando para ver que se tiene que hacer jurídicamente.

Entonces, lo primero que el grupo sugirió es que deberían derogar el reglamento y sustituirlo por otra normativa que haga las cosas bien desde el punto de vista jurídico y desde el punto de vista actuarial (financiera).

Qué consecuencias tiene el segundo elemento para la gente que se pasó al régimen salarial académico, dicho eso, aprovecha para aclarar que se pasó de régimen a pesar de que ha sido muy crítico de todo el asunto, por una sencilla razón, igual que todos tenemos cinco años de tener el salario congelado y viene esa posibilidad pero con la espada de Damocles en la cabeza, porque si el acto de traslado al régimen salarial académico se anula, eso implica que los pagos de más que han recibido los deben devolver. No le va a decir a las personas que no se pasen, pero en un plazo de cuatro años no gasten la diferencia del pago mientras se aclaran lo nublados y si el día de mañana dicen que tenemos que devolver el dinero por ser un pago de más, ese es el estado de riesgo, similar al de la dedicación exclusiva.

La idea es que la nueva normativa derogue el anterior Reglamento de régimen salarial académico y establezca el mecanismo de transición no solo de las personas que no estaban en el régimen, sino también de los que están en el nuevo régimen salarial académico (RSA).

La ley previó tres situaciones por el traslado al RSA, que han salido a la luz pública:

- 1- Las personas que entran después de la vigencia de la Ley marco empleo público ingresan directo al salario global
- 2- Las personas que ingresaron dos años antes quedan por debajo del salario global de la Ley marco empleo público, entonces hay un régimen de transición de cómo se va a pasar al salario global, en un mismo puesto.
- 3- Y supongan que una persona con 40 años de trabajar en la universidad con sus anualidades y otros beneficios queda muy por encima del salario global, también se establece un mecanismo de transición.

Cuál es ese mecanismo de transición, muy sencillo, la primer persona no tiene mecanismo de transición porque entró nuevo o estaba trabajando en la universidad y ascendió de categoría y se le pasa al salario global, la segunda persona que quedó por debajo, lo que la ley dice es que solo se le van a dar aumentos por anualidades que son nominales, no porcentuales hasta que alcance al salario global en el momento en que llegue al monto del salario global por el mismo puesto se traslada, sin embargo eso que le sonaba muy bien una vez hecho los números ha demostrado que la segunda persona nunca va a alcanzar el salario global, más bien, se va separando a pesar de que está en el mismo puesto.

Para la tercera persona en un mismo puesto lo que dice la Ley es que no se le va a dar aumentos, ni anualidades, ni de costo de vida, ningún incentivo, hasta que la primera persona la alcance, lo cual puede pasar en 10, 20 o 30 años, etc., eso en buena medida explica toda la crisis que ha habido con los especialistas en la Caja Costarricense de Seguro Social y en todas las instituciones públicas, y es que la gente con mayor experiencia y que gana más va tener muchos años de congelamiento y prefiere buscar como irse. Entonces se están llevando toda esa masa de conocimiento formado a través de años o décadas.

Lo anterior nos da una idea de la parte formal y procedimental. Ahora el fondo del asunto es que la ley marco crea un salario global que en sus artículos 5 y 30 dicen: salario global se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora por la prestación de sus servicios conforme a esta ley. Pero el problema que tiene la universidad con el RSA es que ha tomado como puestos las categorías académicas que permite reconocer el desarrollo profesional y académico con una serie de montos, sin embargo, la ley no valora la categoría y paga igual por el mismo puesto.

El problema central es que el régimen salarial académico ha tomado como puestos lo que son las categorías académicas entonces, establece un salario distinto para el catedrático 1, 2, 3, 4, 5 para el asociado 1, 2, etc., aunque este en la misma escuela dando el mismo curso, esto viola la ley porque es un salario compuesto, no es un salario global. Por eso es importante entender que el salario global es un monto único que se paga por el puesto sin incentivos, pluses, sobre sueldos, anualidades y tampoco incluye el salario escolar.

El Reglamento dice que no se elimina el salario escolar porque no es un plus, no es un sueldo, sino que es parte del salario global. Lo que significa que del salario bruto se rebaja un porcentaje para acumularlo y darlo en enero, manteniendo así el salario escolar pero no en el monto que se venía percibiendo, lo que va a implicar una disminución del salario global

Cuando se discutió esto el Consejo, los incentivos o los pluses salariales en buena medida, son una herramienta que le permite a la jerarquía institucional, tratar de llevar a la población laboral hacia los objetivos deseados institucionalmente. En el caso de las universidades el régimen académico como lo conocemos es fundamental porque es el que incentiva a investigar, a publicar, a tener un mayor grado, a sacar una beca, a hablar más idiomas, etc., el incentivo salarial es el que hace que haya un motor, no sólo en las universidades, sino en las visitas e instituciones públicas.

Con el salario global eso se pierde, es decir, las instituciones públicas pierden la posibilidad de dirigir mediante incentivos a su población laboral hacia objetivos estratégicos definidos institucionalmente, el salario global es un monto único para el puesto y solo tendrá los aumentos por costo de vida o lo que corresponda, por lo tanto, el problema es que el RRSA en apariencia es salario global, pero en realidad es salario compuesto, porque el artículo 1 o 2 del Reglamento dice que si la Universidad sigue en el mismo régimen académico, lo que permite seguir escalando puntos por publicaciones, por posgrado, poder subir a catedrático y demás, aunque el puesto no se ha movido, entonces permite que a la persona le paguen un

salario de catedrático 1, a pesar de que está haciendo las mismas funciones que un interino o un instructor, eso perdonen, es un salario compuesto disfrazado de salario global.

En este caso, hay al menos dos posibilidades de que la Contraloría no se dé cuenta, es bastante riesgoso que a fin de año la Contraloría diga igual que con las anualidades y la dedicación exclusiva que aprueba el presupuesto a menos que la universidad se entronque con el salario global en los términos que está en la Ley marco de empleo público y la universidad deba anular la decisión y las personas tengan que devolver el dinero. Ese es el panorama que tenemos desde el punto de vista del análisis de fondo y se le expresó en su momento al Consejo Universitario y al Rector, pero igual se hizo así. Todo el personal docente está de acuerdo en que este régimen es el que permite el desarrollo profesional de los colaboradores de la universidad, pero la diferencia es la autonomía universitaria.

Frente a lo anterior, lo que el grupo propone son 3 alternativas que tienen sus pros y contras, obviamente, prefieren la tercera por las implicaciones que conlleva:

1. El Reglamento de RSA tiene una nulidad absoluta, o tiene un riesgo altísimo de que así se declare con todas las consecuencias, por tanto, se va a aprovechar la jurisprudencia de la Sala Primera de la Procuraduría para derogar el Reglamento y se va a sustituir por una nueva normativa.

En esta nueva normativa se va a tomar el salario global como lo indica la Ley marco empleo público, lo que representa el medio vaso lleno, el presupuesto va a pasar sin ningún problema en la Contraloría General de la República, la administración va a decir que la universidad es un ejemplo, lo que representa el medio vaso vacío porque vamos a despedazar el régimen académico universitario, no hay forma dentro del salario global de que sigamos manteniendo el reconocimiento al esfuerzo individual por grados, por posgrados, por publicaciones, por investigación y demás como un incentivo para que haya personas en el mismo puesto, ganando distinto y el lado negativo es que universidad va a ser distinta, pues desde la primera Comisión se decía que el objetivo real de la Ley marco Empleo Público era transformar la base salarial del empleo público en un instrumento de política fiscal que no tiene nada que ver con la equidad y la igualdad,

2. En esta segunda opción, igual a la anterior con la variante de transformar las categorías académicas en puestos con funciones diferenciadas. El medio vaso lleno, es que vamos a tener el aplauso de poder ejecutivo, la Contraloría no va a dar problema con el presupuesto, etcétera. El medio vaso vacío, qué es una variante de salario global donde se desincentiva, pero la persona a pesar de todo puede llegar a catedrático si cumple los requisitos, lo que pasa es que en la Universidad de Costa Rica no todos pueden tener las mismas funciones y eso es un problema, pero lo más grave es que no se puede imaginar lo que es decirle a toda la comunidad universitaria que tiene una categoría, pero las funciones son otras.
3. La tercera opción mantiene el salario compuesto, según lo establecido en el artículo 55 de la Ley de fortalecimiento de las finanzas y por la convención colectiva de trabajo que,

a pesar de estar muy desacreditada, es un derecho humano fundamental que está establecido en el artículo 62 de la Constitución Política.

Después de ese razonamiento que son cerca de 25 páginas, la Sala Constitucional dice, que el artículo 55, debe entenderse como que solo por ley de la República se pueden establecer incentivos salariales, también dice que no es inconstitucional siempre y cuando se entienda que no se aplica a los empleados del sector público que tienen derecho a las negociaciones colectivas como la Universidad Costa Rica, que sí puede establecer incentivos, pluses y sobresueldos por Convención Colectiva de Trabajo, no se puede vaciar ese contenido esencial.

Lo anterior significa que el resultado final tanto de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, como la Ley marco de empleo público es que le da a la administración una opción, si la Sala Constitucional dice que por convención colectiva se pueden establecer pluses de incentivos y sobresueldos, eso por definición, es incompatible al salario global. El salario global es un monto único que se paga por el puesto.

Entonces el resultado final, no porque lo quisiera así la ley, sino por lo que cuatro sentencias de la Sala Constitucional han dicho y falta la quinta acción de constitucionalidad pendiente contra la Ley marco de empleo público, que todavía no ha sido resuelta. Lo que la Sala Constitucional dijo que se le podía imponer a la universidad el salario global, pero esta puede negociar incentivos pluses y sobre sueldos por convención colectiva de trabajo. Si me lo permiten, esta ley terminó siendo una ley esquizoide en ese sentido.

Entonces, las administraciones públicas, no solo en la Universidad de Costa Rica, ante estas leyes en función de las cuatro sentencias que se dieron en la misma línea, tienen la posibilidad, las dos primeras opciones de adoptar el salario global con todas sus consecuencias o mantener el salario compuesto por convención colectiva de trabajo, no lo puede hacer por reglamento si lo hace así en la nueva versión de la autonomía universitaria de la sala constitucional iría en contra de la ley.

La tercera alternativa es una reforma muy sencilla a la Convención Colectiva de un artículo que habilite el régimen académico, es decir, tanto el personal administrativo como el personal académico, tendrá un régimen salarial que reconocerá su eficiencia, su desarrollo profesional, etc., con componentes como estos, los cuales serán reglamentados por un reglamento específico que será consultado al sindicato y a la comunidad universitaria como siempre se hace.

Esta norma habilitadora en la jurisprudencia de la sala constitucional sería suficiente para decir que jurídicamente la universidad opta por la opción que la sala constitucional dijo que tenemos, y es mantener nuestro régimen académico donde por lo menos a opinión de los firmantes, nos jugamos la vida como universidad, si no mantenemos el régimen académico, vamos a pasar a ser algo distinto. Pero lo más importante es que si esto no se mantiene va a afectar a toda la institucionalidad pública.

Explicada esta tercera opción tiene el vaso medio lleno y es que no le congelan el salario a las personas que ingresaron a la universidad antes del RSA y a las personas que ingresaron después van a tener incentivos, no le van a rebajar el salario escolar de su salario global y van a tener todas las posibilidades de desarrollo profesional, lo cual no es discriminatorio porque en el constitucionalismo moderno y en la jurisprudencia de la sala constitucional, discriminatorio es cuando se trata a los desiguales de forma igual. El régimen académico más bien reconoce, el esfuerzo personal en beneficio de la universidad, no hay congelamiento salarial, no pierde la universidad la posibilidad de definir los incentivos.

Por otro lado, hay una segunda norma que se ha venido discutiendo en estos últimos días, que está en la ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, e indica que, si el nivel de deuda con relación al producto interno bruto supera el 60%, nadie tiene el aumento salarial, eso es inconstitucional, viola lo que han dicho la Organización Internacional del Trabajo y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, esto es lo que nos ha tenido cinco años sin un aumento y ahora se dice que el próximo año se va a dar un aumento salarial. Se dice esto porque aún con esa norma, se puede romper el congelamiento periódicamente, digamos que ahí hay un vaso medio lleno, claramente se seguiría con el régimen tradicional que se ha tenido hasta ahora.

El medio vaso vacío es qué va a decir el presidente de la República si se opta por la opción anterior, tenemos que prepararnos para escuchar que después de todo, se sabe que las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica son vagabundas corruptas y vividoras de la hacienda pública y no hacen nada, no trabajan, y además ahora se están saliendo del salario global por convención colectiva de trabajo.

La segunda parte del medio vaso vacío, es que si se hace por convención hay que mandarla a inscribir cada dos años al Ministerio de Trabajo se corre el riesgo, y si se hace por reglamento y no por Convención Colectiva, se corre el riesgo cada año ante la Contraloría General de la República de que lo rechace.

La tercera parte del medio vaso vacío es meter un recurso de amparo ante la Sala Constitucional, que en cuatro sentencias dijo que la universidad podía negociar pluses de incentivos y sobresueldos, siempre y cuando sean razonables y proporcionales, se hizo y el Ministerio de Trabajo dijo no y los tuvo que quitar, no porque sea desproporcional e irracional, sino porque no reconoce su jurisprudencia.

En estos casos que sucede con el vaso medio vacío tiene dos partes, la primera que vamos a ser sometidos al escaneo público por el poder ejecutivo, no quepa la menor duda y la segunda es que si se optara por esta tercera opción que es la que permite mantener el régimen académico, no perder el ejercicio de la autonomía, que no haya congelamiento salarial, que no haya discriminaciones salariales, etcétera, va al Ministerio de Trabajo y lo rechaza, habrá que meter el recurso de amparo.

Para concluir, desde el punto de vista de la comisión, hay muchos problemas de fondo que este país tiene en el tema de la salud, la seguridad ciudadana y demás, pero si hay un tema

transversal que tiene que ver con las capacidades institucionales es este, porque las instituciones son su gente y si la institución no tiene condiciones para mantener a la mejor gente, mejorarla y afinarla con los intereses institucionales, qué estado se va a tener. Considera que para este problema vale la pena dar la pelea, vale la pena sopesar si quedarle bien al poder ejecutivo para que aprueben fácil el presupuesto de la Contraloría o defender los intereses institucionales y las herramientas para poder mejorar y sostener lo que hacen las instituciones públicas y en este caso la universidad.

Cree que vale la pena dar le pelea, pero esa pelea la tenemos que dar entre todos y todas, si el Consejo Universitario y el rector actual están anuentes, tendríamos que hacer una cruzada universitaria para que todo el mundo sepa qué se está haciendo y hacia dónde vamos y tenemos que unificarnos en función de los intereses institucionales y de las personas que trabajamos en esta institución, eso es lo que nos mueve como colectivo y lo que sometemos a consideración de ustedes, porque realmente cree que aquí nos estamos jugando qué tipo de universidad vamos a seguir teniendo. Cualquier pregunta o comentario es bienvenido.

Dr. Orlando Arrieta agradece al Dr. Castro por la visita y la exposición tan completa porque muchas de las personas de la Facultad de Ingeniería participaron en las sesiones de exposición sobre el tema y ahora hay una incertidumbre grande de qué va a pasar, si es o no seguro y por lo menos el mensaje que habían recibido inicialmente no es exactamente el de ahora que guarden la plata, sino fue no se pasen porque van a tener que devolver plata.

La gente está extrañada y querían saber si hubo algo nuevo que le hizo cambiar de criterio, en ese sentido fue muy valioso saber, de lo que puedo interpretar, que todo se mantiene, pero cada persona toma el riesgo. Escuchando con el detalle que lo que acaba de decir, definitivamente considera que el problema está en la ley, en cómo se hizo y que la ley no responde a una estructura universitaria.

Ahora su interpretación de lo que ha fallado la Sala es que la universidad no está dentro de la rectoría de Mideplan, pero está dentro del cuadrado de la ley, por ejemplo, ningún salario puede ser mayor al salario del presidente de la República, etc., establezcan su propia familia de puestos, cree que por ese camino ha ido la universidad, coincide en que la lógica diría que el Reglamento es una estructura.

En el Reglamento anterior se establecía el salario base igual al de interino bachiller que era el puesto más bajo y sobre eso se montaban todos los demás porcentajes hacia arriba y en el reglamento actual lo único que se cambia es que se utiliza de referencia el puesto de una persona decana y va para arriba o para abajo. En función del Reglamento anterior, la Rectoría cada año emitía una resolución en donde se establecía que el salario base es determinado monto y sobre eso se calculaba todo y en ese mismo sentido la resolución de Rectoría es la que tiene que determinar cuánto es el salario de referencia para determinar actuarialmente si la plata alcanza.

Manifiesta que la universidad lo que intentó hacer fue cumplir la ley porque se corre el riesgo de que la Contraloría no apruebe el presupuesto, hay un riesgo latente y eso dejaría a la universidad en una situación complicada, por lo cual se debe buscar un mecanismo.

El tema de la Convención Colectiva es un camino que parece ser que va más largo, porque piensa que el Ministerio de Trabajo no va a homologar la convención y esto se tendría que ir a Sala Constitucional, con el tiempo que sabemos que duran los procesos, puede tardar años y dejarnos en un limbo. No descarta del todo la vía de la Convención Colectiva, cree que puede ser algo paralelo, pero siempre intentando fortalecer lo que ya está, porque lo que sí es cierto es que se corre el riesgo de que la Contraloría no apruebe los presupuestos.

De alguna manera esto puede ser mejorable y lo que busca es que no repitamos la historia, de simple y sencillamente no hacer nada y en paralelo, buscar un método que resguarde un poco esto. Hay mucha incertidumbre y lo ha expresado en este Consejo, a la gente le inquieta lo del salario, los riesgos, las demandas y se tenían que devolver dinero, pero sobre todo caían en duda al ver que personas que firmaron el documento o personas que no se habían mostrado a favor del régimen, aparecieron en la lista que se publicó de las personas que solicitaron el traslado, al final la gente no sabía realmente hacia dónde ir o qué creer. Reitera su agradecimiento por la exposición, porque fue muy detallada.

Dr. Mauricio Castro, la exposición que utiliza es exactamente la misma e insiste no ha encontrado a nadie en esta universidad que esté en contra del régimen académico, en lo que estaban en desacuerdo era el mecanismo. Porque la jurisprudencia de la Sala lo que decía es la universidad no lo puede hacer por reglamento, lo tiene que hacer por convención, lo que la comisión estaba diciendo es si se podía mantener el salario compuesto, es decir, el régimen salarial académico, pero hágalo por convención colectiva, no lo haga por reglamento, pero fue lo que se hizo y esa es la diferencia.

Cuando se hace por reglamento, se hace mal y si no se arregla no se aprueba, por eso en las intervenciones que realizó, siempre dijo que no podía tomar la decisión por ninguna persona, pero que se pasaran porque el salario está congelado, sin embargo, debían saber que existe un riesgo importante de que todo se anulara, en cuyo caso van a pedir la devolución de la plata que se giró de más. Esto lo digo hasta la saciedad y desearía que se hiciera correctamente, que es lo que proponen ahora:

- a. Si se hace por reglamento tiene que poner salario global y olvidarse de las categorías de catedrático, asociado e instructor con todas las consecuencias.
- b. Si se hace convirtiendo las categorías académicas en puestos con todas las consecuencias negativas y de complejidad que eso tiene
- c. o se mantiene el salario compuesto del régimen académico, pero tienen que hacerlo con base en la Convención Colectiva, porque así lo dicen cuatro sentencias de la sala constitucional.

Dr. José Antonio Blanco, en su criterio una ley afecta a la otra por el Artículo 3 de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas. Le preocupa un transitorio que tiene esta última ley

que dice que cuando se sube de categoría tiene cinco años para subir a la siguiente sino vuelve atrás, también la Ley marco de empleo público dice que si usted ocupa un título para acceder al puesto no se le va a reconocer ningún incentivo por este título, tampoco todos aquellos cursos que se llevan fuera de la institución, no se les reconocerá como incentivo de salarial.

Otro aspecto es que el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público establece que el tope de vacaciones es de veinte días, entonces, consulta si quienes se trasladan a este régimen les aplica este cambio. Además, solicita una aclaración sobre si el RRSA confundió las familias de puestos con las distintas categorías de Régimen Académico.

Dr. Mauricio Castro, según la Ley marco de empleo público un puesto es el conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias extraordinarias asignados o delegados por la persona servidora pública que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona siempre y cuando este conforme a la organización del trabajo.

Paralelo, si la Sala constitucional no hubiera cambiado de criterio respecto de la autonomía universitaria, perfectamente se podría decir que la universidad va a poner su propia política laboral y va a establecer esa familia de puestos del régimen salarial correspondiente de acuerdo con sus principios y a su autonomía universitaria, no estaríamos aquí, ya se hubiera resuelto el tema del informe actuarial, pero no fue así. Al día de hoy, la ley dice que las categorías académicas es el reconocimiento del desarrollo personal dentro del puesto y se lo va a reconocer económicamente, sigue siendo un incentivo, un sobresueldo.

Entonces cuando se hace el reglamento para mantener el régimen salarial académico se recupera todo eso, solo que no se hace por la vía correcta. Antes del cambio de la Sala Constitucional, hubiera sido la vía correcta porque era el reglamento y autónomamente la universidad lo podía aplicar, pero a partir del 2018 la Sala dispuso que la única vía correcta para mantener un régimen compuesto que reconozca las categorías académicas con los incentivos, pluses de acuerdo con el rendimiento personal de cada funcionario, es con una sentencia de la Sala Constitucional que dicta que la universidad lo puede hacer, pero por convención colectiva.

Por esa razón es que el grupo dice que no es necesario ni siquiera trasladar todo a la convención colectiva, solo se puede incluir una norma habilitadora. Esa norma se negocia probablemente la van a rechazar, pero se pone un recurso de amparo y mientras tanto tienen que aprobar el presupuesto porque está en sede en sede judicial y si el día de mañana la Sala Constitucional da otra vez un giro de 180° y vuelve a decir que no se puede ni por convención colectiva, en ese momento se verá que hacer.

La ventaja es que en el momento en que se mantiene el régimen compuesto todas esas normas que son las más nocivas, lo de congelamiento salarial, que no se puede escalar, los incentivos, etc. dejan de aplicarse. Considera que dentro de lo que se tiene jurídicamente abierto el día de hoy es difícil porque se va a recibir muchas críticas.

Dr. Francisco Guevara, agradece al Dr. Castro e indica que por todas las explicaciones tan

necesarias y para tener un panorama más claro sobre la situación y el contexto, cree que se necesitaría un convencimiento general de parte de la comunidad universitaria y de las decanaturas, convencidos de que esta podría ser la mejor salida, hacer la difusión necesaria para que se entienda qué es lo que está sucediendo y cómo está sucediendo. Tomar inmediatamente la iniciativa que si se tiene que recurrir a la Sala Constitucional para hacer valer ante el Ministerio de Trabajo que esta es la medida y que tiene que adoptarla conforme a la resolución de la Sala Cuarta, pues también es otra acción que debemos tomar con diligencia para que se haga,

En paralelo considera que la universidad podría tomar una iniciativa de elaborar una propuesta de ley conforme que contemple todo esto, anticipando escenarios jurídicos y legales para ver si se sale de la situación que no va para buen puerto y va a afectar enormemente a la institucionalidad nacional,

Dr. Mauricio Castro como les decía el recurso de amparo ya está redactado, porque se discutió con muchas personas. Cómo se daría esto, obviamente, la ruta crítica sería la siguiente,

1. La Comisión del Consejo Universitario tiene que tomar una decisión, desconoce si van a tomar alguna de las opciones que el grupo está planteando, pero supongamos que tomen esta ruta, tienen que llevarla al Consejo Universitario donde se tiene que discutir y llegar a una decisión y luego de eso, si la aprueban, la administración tendría que estar de acuerdo en negociar con el sindicato la inclusión de esa cláusula.

En caso de que se negocie la cláusula, se manda al Ministerio de Trabajo y en función de eso, se retoma el nuevo reglamento salarial académico y este como parte del salario compuesto basado en la convención colectiva, no tendría los problemas de la camisa de fuerza que le impone la Ley marco empleo público no sería salario global, entonces no hay congelamiento salarial y cabría la posibilidad de trasladar a la gente voluntariamente sin ningún problema porque ya es un régimen distinto al del salario global. En ese caso, este Reglamento ya tiene la base del estudio actuarial al que probablemente haya que ajustarle algunas cosas.

Hay un tema que no se discutió, pero que está en el documento y es importante, el personal interino, para que quede claro, la sala constitucional, ha dicho desde siempre que al interinazgo no se le puede tratar discriminatoriamente, pero puede darle un tratamiento distinto en dos aspectos:

1. Tienen un régimen de estabilidad más limitado
2. La Sala Constitucional ha aceptado en el régimen de becas que a un interino no le da una beca porque no tiene un vínculo institucional. En la Universidad dichosamente se resuelve con la reserva de plaza, pero lo que ha dicho la Sala Constitucional hasta la saciedad es que no se puede establecer un salario inferior por el mismo puesto, solo porque una persona es interina y la otra está en propiedad. Es decir, la Universidad

de Costa Rica tiene un régimen de tratamiento inconstitucional con las personas interinas, mejora con el régimen salarial académico, porque pueden acreditar puntos y demás pero no en todas las categorías, siempre siguen existiendo límites y techos.

El estudio actuarial lo que contempla es que en bloques de 15% en los próximos años anualmente vaya entrando en propiedad y las proyecciones que decían es que eso alcanza con la normativa actual. Entonces, si se toma la decisión, se negocia la cláusula, la Convención Colectiva se manda, se hace el Reglamento y se manda a consulta universitaria por los trámites que duran varios meses y finalmente se aprueba el Reglamento que tiene un artículo final que deroga el Reglamento anterior y establece en el régimen transitorio el tránsito de las personas que estaban en el régimen salarial académico anterior al noventa y seis régimen salarial académico, esa sería la lógica o la ruta crítica de esta opción.

En paralelo, debería haber una política institucional para informar a la comunidad universitaria cómo está la situación ya que debería estar cohesionada en función de lo que se va a hacer, para cuando vengan los problemas de opinión pública y siendo la comunidad universitaria un grupo de gente preparada, profesional, brillante, se debería estar pertrechados para la batalla legal que se va a venir.

Dentro de esta lógica que se lleva, la sala constitucional, resuelve la acción de inconstitucionalidad que le falta a la Ley de marco de empleo público y declara con lugar los recursos de amparo donde se obliga a inscribir la Convención Colectiva de Trabajo de estas otras instituciones antes que la universidad termine su proceso. De lo contrario, el recurso de amparo quedaría con nosotros esperando a que resuelva la sala constitucional lo de la Ley Marco de Empleo Público, sino la restitución de la autonomía universitaria.

Dra. Gabriela Valverde, felicita a todo el grupo de personas por el documento es muy comprensible y accesible a las personas que no son del campo, pero se pregunta que evento detonaría el recorrer esta ruta, ósea quién y en donde se detona ese punto de inflexión para empezar a encausar esta ruta, el Consejo Universitario, la administración, la misma Comunidad que presione por dónde se ve el asunto porque empezarlo va a ser algo largo.

Dr. Mauricio Campos, lo plantearía de esta forma, si no se hace nada, se corre un riesgo muy alto de que el presupuesto del próximo año se trabe en la Contraloría General de la República o puede que no. Ahora se tiene una ventaja de que el Consejo Universitario creó esa comisión de los directivos que no participaron en el proceso anterior para que no haya problemas se reunió con ellos para exponer el documento y lo recibieron bien, solo una persona dijo que entendía que las categorías académicas eran puestos en la Universidad de Costa Rica.

Si esa comisión acusa recibo de que había un problema por la falta del informe actuarial, pero ahora lo hay, entonces se va a hacer un reglamento independientemente de la convención colectiva, para esto habrá que esperar a ver si la Contraloría dice que, por el fondo la Universidad está metiendo un salario compuesto disfrazado de salario global, o sea, tenemos el problema. Si dice qu

e si, entonces la ruta crítica es, tomado el acuerdo del Consejo Universitario el asunto se trasladaría para derogar el reglamento anterior y crear un reglamento nuevo.

El tercer paso es que la administración esté de acuerdo porque es la que tiene que negociar con el Sindicato la cláusula de la Convención Colectiva, si se toma el acuerdo el Consejo Universitario lo que puede hacer es hacerle una instancia a la administración para que negocie, pero no puede obligar a la administración a negociar, tendría que haber una labor de convencimiento de la administración actual. Convencimiento que va en línea de lo que se ha hablado, de la oportunidad, del riesgo alto que tenemos, de la vía, de las sentencias de la sala constitucional y demás. Sería el momento para peinar la comunidad universitaria, las Asambleas de Escuelas, Facultades, reuniones como para tener bien claro cuál es el estado de situación y que se quiere hacer y por qué se está haciendo. Esa sería como la ruta crítica que visualizaría.

Dr. Steve Quirós, agradece al Dr. Castro por la explicación, la posición extremadamente clara a pesar de que el tema es muy complejo y el tema se va a seguir discutiendo en próximas sesiones.

Artículo IV. Asuntos varios.

Dr. Steve Quirós indica que por razones de tiempo da por concluida la sesión.

Se levanta la sesión a las trece horas con dos minutos.

Dr. Steve Quirós Barrantes
Coordinador
Consejo Académico de Áreas