

**GACETA N° 16-2009  
AL 31 DE OCTUBRE DEL 2009**

**CONTENIDO**

**DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL O MODIFICACIONES**

SCU-1953-2009      Requerimientos institucionales para el desarrollo informático para el Área de Recursos Humanos.

**ACUERDOS GENERALES - CONSEJO UNIVERSITARIO**

SCU-1928-2009      Aprobación del convenio entre la Universidad Nacional y el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), para apoyar la ejecución del Laboratorio Nacional de Nanotecnología.

SCU-1975-2009      Reajuste salarial para el año 2010.

SCU-1977-2009      Declaratoria de interés institucional el VIII Congreso Ibérico, V Iberoamericano de contaminación y toxicología (CICTA-2010), que se llevará a cabo del 29 de noviembre al 3 de diciembre del 2010.

**ACUERDOS GENERALES – CONSEJO ACADÉMICO**

CONSACA-138-2009    Fortalecimiento del OVSICORI.

## DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL O MODIFICACIONES

### I. 14 de octubre del 2009 SCU-1953-2009

ARTÍCULO TERCERO, INCISO III, de la sesión ordinaria celebrada el 8 de octubre del 2009, acta No. 3037, que dice:

#### REQUERIMIENTOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO INFORMÁTICO PARA EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

##### RESULTANDO QUE:

1. La Rectoría y el programa INNOVARE ha informado al Consejo Universitario y a la Comunidad Universitaria la decisión institucional de no poner en ejecución el desarrollo informático para el Programa de Desarrollo del Recurso Humano e iniciar el proceso de resolución del contrato administrativo con la empresa SUNGARD, empresa con la cual se contrató la adquisición del software y puesta en ejecución de los módulos de estudiantes, finanzas y recursos humanos.
2. Producto de lo anterior se informa a este Consejo que se ha tomado la decisión de formalizar la conceptualización, y diseño de los sistemas de información de recursos humanos, en la Universidad a cargo desde el punto de vista informático y técnico por el Centro de Gestión Informática, y desde el punto de vista funcional por las instancias competentes, Vicerrectoría de Desarrollo y el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.

##### CONSIDERANDO QUE:

1. Los [sistemas](#) de información han sido definidos como un conjunto de elementos que interactúan entre sí con el fin de apoyar las actividades de la [organización](#). Para la conceptualización de los sistemas de información, los elementos que interactúan entre sí son: el equipo computacional, el recurso humano, los datos o información fuente, [programas](#) ejecutados por las computadoras, las telecomunicaciones y los [procedimientos](#) de [políticas](#) y reglas de operación.
2. Hoy en día, los sistemas de información son fundamentales en toda organización y principalmente en organizaciones grandes y complejas, ya que se constituyen en una herramienta para la mejora sustantiva en sus procedimientos, evaluación y seguimiento, así como para el resguardo de la información. El uso adecuado de los mismos representa importantes mejoras, pues automatizan los [procesos](#) operativos y suministran una plataforma de información necesaria para la [toma de decisiones](#).
3. En ese sentido, el desarrollo y creación de sistemas informáticos implica la definición de lo que sustancialmente la institución debe hacer y se está haciendo. En este sentido, la responsabilidad de los desarrollos informáticos requiere de la participación, al menos de tres actores:
  - a. El político como instancia responsable que define las grandes líneas y orienta los procesos.
  - b. El funcional conformado por el grupo de personas que conoce la parte sustancial de los procesos que se quieren informatizar y por ende sabe que es lo que se debe automatizar.
  - c. La instancia técnica en informática que desarrollará desde esa perspectiva los procesos.

4. La universidad requiere y necesita el desarrollo informático de procesos, no necesariamente los actuales, sino de los procesos que nos conviertan en una institución más sencilla, más humana y sobre todo más eficiente.
5. En una institución pública el núcleo de un sistema de información, en el ámbito funcional es y será siempre el presupuesto. La conceptualización moderna del presupuesto y las decisiones de su forma de ejecución es un requisito previo para el desarrollo de todos los demás procesos, entre ellos especialmente recursos humanos, finanzas y proveeduría.
6. La conceptualización de la gestión del recurso humano supera la gestión y desarrollo del Programa como tal. En este sentido la conceptualización de sistema que atienda integralmente la gestión de recursos humanos de la Institución, requiere de un análisis integral en el que se determine cuáles instancias o procedimientos deben ser considerados. Por ejemplo, incluir, al menos, a la Comisión Carrera Académica, Comisión de Carrera Administrativa y Junta de Becas.
7. La experiencia institucional actual ha demostrado que la reconceptualización de nuestros procesos, y el desarrollo de sistemas de información para ayudar y facilitar su ejecución no es un proceso sencillo, sino por el contrario es un proceso complejo en el que participan muchas instancias y hay muchos elementos interrelacionados, por ende la ejecución requiere de la planificación previa, detallada, que incluya, al menos, el cómo se va a atender, un análisis de los riesgos, calendarización, responsables, recursos presupuestarios requeridos. Adicionalmente se debe dar el seguimiento y medición que garantice su éxito. Producto de lo anterior al menos se debe:
  - a. Planificar la actividad con la definición de objetivos, cronograma de ejecución, responsables e indicadores de desempeño.
  - b. Definir bajo que modelo, estructura o grupo humano se va a ejecutar
  - c. Definir la ruta que se debe seguir.
  - d. Cómo se le dará seguimiento y verificación al plan de desarrollo.
  - e. La viabilidad presupuestaria para atender estos procesos.

Los elementos anteriores son requerimientos mínimos que se deben tener definidos previo al inicio del desarrollo del sistema de información, así como el equipo de trabajo y la organización del mismo para la ejecución del proyecto.

8. El desarrollo de sistemas de información debe ser un proceso integral, la Universidad debe iniciar definiendo y conceptualizando el presupuesto. Iniciar, porque así lo demanda la realidad, con recursos humanos y luego valorar si es necesario seguir con los módulos de finanzas, proveeduría y estudiantes, de forma tal que en plazo real y razonable tengamos desarrollado a lo interno y en forma eficiente la totalidad de los sistemas de información.
9. Se deben definir los plazos para el desarrollo de los sistemas de manera tal que si el plazo es extenso, la Universidad tenga previstas todas las condiciones y supuestos para que durante la ejecución del nuevo desarrollo, se pueda seguir funcionando en condiciones estables.
10. Es importante garantizar que los sistemas de información proporcionarán información pertinente, oportuna y veraz, garantizando la seguridad de la información de manera tal que se facilite la toma de decisiones institucionales.
11. Finalmente es importante que en la ejecución del proyecto se considere la conveniencia de la incorporación del recurso humano con experiencia, especialmente el que ha laborado en el Programa INNOVARE.

**ACUERDA:**

- A. COMUNICAR AL GABINETE DE LA RECTORIA, A LA VICERRECTORÍA DE DESARROLLO, A LA DIRECCIÓN DEL ÁREA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN, A LA DIRECCIÓN DEL PROGRAMA GESTIÓN FINANCIERA, Y A LA DIRECCIÓN DEL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS QUE EL CONSEJO UNIVERSITARIO TIENE UN ESPECIAL INTERES PORQUE LA INSTITUCIÓN TENGA TODAS LAS CONDICIONES Y REALICE LA VALORACIÓN DE TODOS LOS RIESGOS POSIBLES PARA LOGRAR QUE, EN UN PLAZO RAZONABLE, TENGAMOS EL DESARROLLO Y PUESTA EN EJECUCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONALES, DESARROLLADOS POR NUESTROS FUNCIONARIOS, QUE PERMITAN UNA UNIVERSIDAD MÁS EFICIENTE, MÁS SENCILLA, MÁS HUMANA, DE MAYOR CALIDAD, QUE COADYUVE A SER UNA EXCELENTE OPCION DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PENSAMIENTO CRÍTICO PARA LA COMUNIDAD NACIONAL.
- B. PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DEL OBJETIVO INDICADO EN EL PUNTO ANTERIOR, SE ESTABLECEN LOS SIGUIENTES LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO Y PUESTA EN EJECUCIÓN DE ESTOS SISTEMAS:
1. ASEGURAR EL DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN QUE FACILITEN LOS PROCESOS MEJORADOS, MÁS EFICIENTES Y SENCILLOS. LO ANTERIOR DENTRO DEL CONTEXTO DEL PROCESO DE SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES Y NORMATIVA.
  2. TOMAR ACCIONES QUE IMPULSEN UN CAMBIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN, DE FORMA TAL QUE LOS USUARIOS DEL SISTEMA TENGAN UN COMPROMISO REAL CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CAMBIOS Y EJECUCIÓN DE LOS NUEVOS SISTEMAS.
  3. LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DEBEN CONCEPTUALIZAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE FORMA SISTEMÁTICA Y GLOBAL, NO SOLAMENTE SELECCIÓN, INGRESO Y PAGOS. LO ANTERIOR IMPLICA CONCEPTUALIZAR, DE PREVIO A INICIAR EL DESARROLLO, TODOS LOS REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL. LO ANTERIOR IMPLICA CONTEMPLAR AL MENOS LAS NECESIDADES DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA, ÁREA DE PLANIFICACIÓN ECONÓMICA (APEUNA), DEPARTAMENTO DE REGISTRO, AUTORIDADES SUPERIORES, CARRERA ACADEMICA, CARRERA ADMINISTRATIVA, JUNTA DE BECAS, ASI COMO DE LAS FACULTADES Y CENTROS.
  4. CONTAR CON UNA CONCEPTUALIZACIÓN Y LÍNEAS DE ACCIÓN Y DESARROLLO DEL PRESUPUESTO, A EFECTOS DE TENER CLARO SU EJECUCIÓN ANTES DE INICIAR EL DESARROLLO DE LAS NECESIDADES DEL RECURSO HUMANO.
  5. CONCEPTUALIZAR EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO DENTRO DE UN PROCESO GLOBAL, DE FORMA TAL QUE ESTA SEA LA PRIMERA ETAPA, SE CONTINUE CON LA INTEGRACIÓN POSTERIOR A FINANZAS, PROVEEDURÍA, ALUMNOS DE FORMA QUE GRADUALMENTE TENGAMOS EL DESARROLLO DE TODOS LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN UNIVERSITARIOS.

6. CREAR UNA PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROCESO, LOS OBJETIVOS Y METAS POR ALCANZAR, DEFINIR LA ESTRUCTURA HUMANA QUE LA DESARROLLARÁ, UNA RUTA CRITICA, RIESGOS Y CON BASE EN ELLOS TENER UN CRONOGRAMA O RUTA CRITICA QUE AYUDE AL DESARROLLO Y NOS DE FECHAS REALES DE PUESTA EN VIVO.
  7. VERIFICAR QUE LA UNIVERSIDAD TIENE TODAS LAS CONDICIONES DE EQUIPO Y LICENCIAS PARA MANTENERSE FUNCIONANDO CON LOS SISTEMAS ACTUALES MIENTRAS SE EJECUTA EL NUEVO.
  8. GARANTIZAR UN PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL PROYECTO INNOVARE A SUS UNIDADES DE PROCEDENCIA, PRINCIPALMENTE EN EL CENTRO DE GESTIÓN INFORMATICA, QUE PERMITA UN CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONDICIONES SALARIALES Y DE ESPACIO FÍSICO QUE GARANTICE A LA INSTITUCIÓN UNA UNIDAD CON UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL DESARROLLO DE ESTA ACTIVIDAD ESPECIAL Y VITAL EN LA INSTITUCIÓN.
- C. SOLICITAR AL RECTOR QUE PRESENTE UN INFORME A ESTE CONSEJO EN EL PLAZO DE DOS MESES SOBRE LA ATENCIÓN DE ESTOS REQUERIMIENTOS Y EL ESTADO DE LA PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ESTE NUEVO PROCESO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN.
- D. ACUERDO FIRME.

### **ACUERDOS GENERALES - CONSEJO UNIVERSITARIO**

#### **I. 9 de octubre del 2009 SCU-1928-2009**

ARTÍCULO TERCERO, INCISO VII, de la sesión ordinaria celebrada el 8 de octubre del 2009, acta No. 3037, que dice:

#### **RESULTANDO:**

1. El oficio OCTI-623-2009 del 16 de setiembre de 2009, suscrito por el Dr. Carlos Álvarez Bogantes, Director de la Oficina de Cooperación Internacional, en el cual remite el Convenio entre la Universidad Nacional y el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) “para apoyar la ejecución del Laboratorio Nacional de Nanotecnología”.
2. La minuta de la reunión para la evaluación colegiada de la propuesta de convenio en la que participaron funcionarios de la Asesoría Jurídica, del Área de Planificación Económica, Oficina de Cooperación Técnica Internacional; quienes brindaron su dictamen y plantearon observaciones sobre la propuesta.

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que el objetivo del presente convenio es regular la asignación parcial del funcionario de la Universidad Nacional, el Dr. José Vega Baudrit, al CONARE, para apoyar la ejecución de proyectos de coordinación interuniversitaria a efecto de que brinde sus servicios con una jornada

de medio tiempo, dentro del Laboratorio Nacional Nanotecnología, -LANOTEC-sin perjuicio alguno de su condición laboral en la Universidad Nacional.

2. Que las modificaciones propuestas por los funcionarios representantes de las instancias dictaminadoras del convenio se incorporaron en el documento final.
3. El análisis realizado por la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

**ACUERDA:**

- A. APROBAR EL CONVENIO ESPECÍFICO DE COOPERACION ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y EL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES (CONARE), PARA APOYAR LA EJECUCIÓN DEL LABORATORIO NACIONAL DE NANOTECNOLOGÍA.
- B. ACUERDO FIRME.

**II. 16 de octubre del 2009  
SCU-1975-2009**

ARTÍCULO SEXTO, INCISO II, de la sesión ordinaria celebrada el 15 de octubre del 2009, acta No. 3038, que dice:

**RESULTANDO QUE:**

1. Mediante oficio R-2715-2009 de fecha 8 de setiembre, el Dr. Olman Segura Bonilla, Rector, remite al Consejo Universitario el acuerdo de “*Negociación Salarial para el año 2010*”, firmado por el señor Rector y el Secretario General del SITUN, señor Gerardo Chaves Sandoval. Se propone lo siguiente:
  - I. APLICAR PARA EL AÑO 2010 UN REAJUSTE SALARIAL POR AJUSTE AL COSTO DE VIDA A TODOS LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA SIGUIENTE MANERA:
    - 1- *Se reconoce para el año 2010 un 7% de reajuste por costo de vida:*
      - a- *Reconocer a partir del 01 de enero del 2010 un tres por ciento (3%) de reajuste salarial, calculado sobre el salario base de diciembre 2009.*
      - b- *Reconocer a partir del 01 de julio del 2010 un cuatro por ciento (4%) de reajuste salarial adicional, calculado sobre el salario base de diciembre 2009.*
    - 2- *Si la inflación alcanza un cuatro por ciento (4%) en el primer semestre (es decir, antes del 1° de julio) se adelantará un uno por ciento (1%) del cuatro por ciento (4%) pactado a partir de julio, el cual será reconocido a partir del 1° del mes en que la inflación alcanzó ese cuatro por ciento (4%).*

- 3- *De darse lo estipulado en el punto anterior, se reconocerá a partir del 1° de julio el tres por ciento restante (3%) aprobado por ajuste de costo de vida, completándose con ello el siete por ciento (7%) pactado.*
- 4- *Si la inflación alcanza el siete por ciento (7%) se reconocerá a partir del mes en que esto suceda un uno por ciento (1%) adicional, calculado sobre la base de diciembre 2009.*
- 5- *Si la inflación supera el ocho por ciento (8%), la diferencia se reconocerá a partir del mes en que se cumpla con esta condición, calculada sobre la base de diciembre 2009.*

## II. RECALIFICACIÓN DE LOS SALARIOS BASES DE LAS CATEGORÍAS ACADÉMICAS A PARTIR DEL 01 DE JULIO DEL 2010

- 1- *Se define el salario base del profesor instructor licenciado, categoría 88, como el salario de referencia de contratación académica.*
- 2- *La escala salarial entre categorías académicas se determina de la siguiente manera:*
  - *Categoría 87: Profesor instructor bachiller, un 15% menos en su salario base en relación con el salario base de la categoría 88.*
  - *Categoría 89: Profesor 1, un 10% más en su salario base en relación con el salario base de la categoría 88.*
  - *Categoría 90: Profesor 2, un 20% más en su salario base en relación con el salario base de la categoría 89.*
  - *Categoría 91: Catedrático, un 30% más en su salario base en relación con el salario base de la categoría 90.*
- 3- *A partir del 1° de julio de 2010 se reconoce al salario base de la categoría 88 “profesor instructor licenciado”, un incremento salarial equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la diferencia con respecto al salario base de la categoría administrativa 34 “profesional ejecutivo con complemento de licenciado”.*

- 4- *A partir de la base salarial de la categoría 88, actualizada con el cincuenta por ciento (50%) señalado en el punto anterior, se le aplicará a las demás categorías académicas las diferencias porcentuales definidas en el punto 2 del apartado II del presente Acuerdo.*

### III. RECALIFICACIÓN DE LOS SALARIOS BASES DE LAS CATEGORÍAS ACADÉMICAS A PARTIR DEL 1° DE JULIO 2011

- 1- *A partir del 1° de julio 2011, quedará equiparado en su totalidad el salario base de la categoría 88 “profesor instructor licenciado” con el salario base de la categoría administrativa 34 “profesional ejecutivo con complemento de licenciado”.*
- 2- *A partir de la base de la categoría 88 ya equiparada con la categoría 34 (según lo acordado en el punto anterior), se mantendrán las brechas o diferencias porcentuales entre las categorías académicas establecidas en el punto 2 del apartado II del presente Acuerdo.*

### IV. OTROS ACUERDOS

1. *Si la inflación para el año 2010 resulta menor a lo pactado, la diferencia será considerada como un aumento real a los salarios de los funcionarios y funcionarias.*
2. *En el mes de mayo el SITUN y la UNA revisarán este acuerdo salarial a la luz del comportamiento y proyección de la inflación 2010.*

2. El artículo 27 de la IV Convención Colectiva de la Universidad Nacional, establece lo siguiente:

*“ARTICULO 27:*

*Se establece en la Universidad una política integral de salarios, constituida por los siguientes elementos:*

1. *Variaciones en el costo de la vida. Para tal efecto se tomará en consideración el Índice de Precios al consumidor de la Dirección General de Estadística y Censos (I.P.C.), correspondiente a los ingresos de nivel medio del área metropolitana y los índices de precios específicos de la UNA en la Sede Central y Secciones Regionales que elaborará una comisión del SITUN.*
2. *La variación a nivel nacional del producto por hombre ocupado.*
3. *Distribución de ingresos, favoreciendo a los salarios que están por debajo de un determinado monto. Este monto podrá corresponder al costo de la canasta básica nacional que compone el Índice de Precios al Consumidor de ingreso medio y bajo del área metropolitana.*



*4. Compensar la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios, dentro del marco de la situación presupuestaria de la Universidad.*

*La UNA procurará equiparar los salarios base y demás componentes del salario total de sus trabajadores con los de las demás instituciones públicas de educación superior.”*

3. El Plan Global Institucional 2004, 2011, en relación con las políticas institucionales orientadas al recurso humano establece lo siguiente:

*“[...] 5. Garantiza a sus funcionarios, de conformidad con los recursos institucionales, condiciones laborales de ascenso profesional y salarial sustentadas en los principios de equidad e igualdad de oportunidades, calidad, producción y dedicación sostenidas.”*

4. Mediante oficio SCU-E-1743-2009 de fecha 21 de setiembre del 2009, la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos solicitó al señor Rector remitir el análisis del impacto financiero que se realizó en el proceso de negociación salarial para el 2010, de manera que se garantice la sostenibilidad en el tiempo del incremento salarial propuesto.
5. Mediante oficio R-2921-2009 de fecha 1 de octubre del 2009, el señor Rector remite cuadros con el escenario del costo del presupuesto laboral todos referidos al impacto en el 2010.

#### **CONSIDERANDO QUE:**

1. La política salarial de la Universidad Nacional se fundamenta en tres ejes:
  - a. Garantizar la recuperación del poder adquisitivo del salario. (Referentes: inflación, indicador IPC).
  - b. En la medida que las condiciones financieras permitan y justifiquen, ofrecer aumentos reales en los salarios de los funcionarios.
  - c. Las decisiones que se adopten en esta materia deberán garantizar su consistencia y sostenibilidad con la situación económica y financiera de la Institución.
2. El Consejo Universitario ha manifestado en diferentes oportunidades su interés porque la Universidad realice todos los esfuerzos requeridos por atender el tema de competitividad salarial, al menos con respecto a las otras instituciones del sector de educación superior, en la medida que las posibilidades presupuestarias lo permitan, con el fin de garantizar la atracción y retención de profesionales de alto nivel. En este sentido, este órgano, con el fin de coadyuvar en la definición de propuestas salariales viables para el sector académico, planteó diferentes alternativas salariales para el sector académico con el fin de que se elaboraran los posibles escenarios que contemplarán no solamente el crecimiento vegetativo de los salarios, sino además las potenciales variaciones que se puedan dar en el tiempo en el sector académico, producto de los ascensos que permite el reglamento, según consta en el artículo quinto, inciso VI, de la sesión ordinaria celebrada el 23 de octubre del 2008, acta No. 2966
3. Este Consejo considera que la negociación salarial propuesta, responde a planteamientos institucionales realizados desde diversas instancias, incluyendo este órgano, sobre la necesidad de mejorar los salarios del sector académico; al reconocer para la categoría de profesor instructor licenciado, un incremento salarial equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la diferencia con respecto al salario base de la categoría administrativa 34 “profesional ejecutivo con complemento de licenciado”, ya que este aumento tiene un impacto directo en las categorías superiores.
4. Dado que se está revisando el Reglamento de Carrera Académica, deberá analizarse las diferencias porcentuales entre las categorías académicas y definir, con la justificación correspondiente, el porcentaje que garantice la consistencia interna y externa de los salarios del sector académico.
5. El oficio R-2921-2009, indica que el impacto económico en colones corrientes por ajuste salarial a categorías académicas para el año 2010 equivalente a 50% del total es de ¢598 millones y el total de

ajuste por costo de vida más equiparación es de ¢1.567,45 millones. Para el 2011 la equiparación del restante 50% de ajuste en colones es de alrededor de ¢800 millones (este último dato proporcionado por el PGF).

6. El señor Rector informa a este Consejo, que la administración realizó los análisis financieros y presupuestarios requeridos, de manera tal que se garantiza la viabilidad de la aplicación del acuerdo pactado.
7. El análisis de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos.

**ACUERDA:**

A. AVALAR EL ACUERDO DE REAJUSTE SALARIAL PROPUESTO POR EL SITUN Y LA RECTORÍA PARA EL AÑO 2010, SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE:

I. APLICAR PARA EL AÑO 2010 UN REAJUSTE SALARIAL POR AJUSTE AL COSTO DE VIDA A TODOS LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA SIGUIENTE MANERA:

1- SE RECONOCE PARA EL AÑO 2010 UN 7% DE REAJUSTE POR COSTO DE VIDA:

a- RECONOCER A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL 2010 UN TRES POR CIENTO (3%) DE REAJUSTE SALARIAL, CALCULADO SOBRE EL SALARIO BASE DE DICIEMBRE 2009.

b- RECONOCER A PARTIR DEL 01 DE JULIO DEL 2010 UN CUATRO POR CIENTO (4%) DE REAJUSTE SALARIAL ADICIONAL, CALCULADO SOBRE EL SALARIO BASE DE DICIEMBRE 2009.

2- SI LA INFLACIÓN ALCANZA UN CUATRO POR CIENTO (4%) EN EL PRIMER SEMESTRE (ES DECIR, ANTES DEL 1° DE JULIO) SE ADELANTARÁ UN UNO POR CIENTO (1%) DEL CUATRO POR CIENTO (4%) PACTADO A PARTIR DE JULIO, EL CUAL SERÁ RECONOCIDO A PARTIR DEL 1° DEL MES EN QUE LA INFLACIÓN ALCANZÓ ESE CUATRO POR CIENTO (4%).

3- DE DARSE LO ESTIPULADO EN EL PUNTO ANTERIOR, SE RECONOCERÁ A PARTIR DEL 1° DE JULIO EL TRES POR CIENTO RESTANTE (3%) APROBADO POR AJUSTE DE COSTO DE VIDA, COMPLETÁNDOSE CON ELLO EL SIETE POR CIENTO (7%) PACTADO.

4- SI LA INFLACIÓN ALCANZA EL SIETE POR CIENTO (7%) SE RECONOCERÁ A PARTIR DEL MES EN QUE ESTO SUCEDA UN UNO POR CIENTO (1%) ADICIONAL, CALCULADO SOBRE LA BASE DE DICIEMBRE 2009.

5- SI LA INFLACIÓN SUPERA EL OCHO POR CIENTO (8%), LA DIFERENCIA SE RECONOCERÁ A PARTIR DEL MES EN QUE SE CUMPLA CON ESTA CONDICIÓN, CALCULADA SOBRE LA BASE DE DICIEMBRE 2009.

## II. RECALIFICACIÓN DE LOS SALARIOS BASES DE LAS CATEGORÍAS ACADÉMICAS A PARTIR DEL 01 DE JULIO DEL 2010

1- SE DEFINE EL SALARIO BASE DEL PROFESOR INSTRUCTOR LICENCIADO, CATEGORÍA 88, COMO EL SALARIO DE REFERENCIA DE CONTRATACIÓN ACADÉMICA.

2- LA ESCALA SALARIAL ENTRE CATEGORÍAS ACADÉMICAS SE DETERMINA DE LA SIGUIENTE MANERA:

- CATEGORÍA 87: PROFESOR INSTRUCTOR BACHILLER, UN 15% MENOS EN SU SALARIO BASE EN RELACIÓN CON EL SALARIO BASE DE LA CATEGORÍA 88.
- CATEGORÍA 89: PROFESOR 1, UN 10% MÁS EN SU SALARIO BASE EN RELACIÓN CON EL SALARIO BASE DE LA CATEGORÍA 88.
- CATEGORÍA 90: PROFESOR 2, UN 20% MÁS EN SU SALARIO BASE EN RELACIÓN CON EL SALARIO BASE DE LA CATEGORÍA 89.
- CATEGORÍA 91: CATEDRÁTICO, UN 30% MÁS EN SU SALARIO BASE EN RELACIÓN CON EL SALARIO BASE DE LA CATEGORÍA 90.

3- A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 2010 SE RECONOCE AL SALARIO BASE DE LA CATEGORÍA 88 “PROFESOR INSTRUCTOR LICENCIADO”, UN INCREMENTO SALARIAL EQUIVALENTE AL CINCUENTA POR CIENTO

(50%) DE LA DIFERENCIA CON RESPECTO AL SALARIO BASE DE LA CATEGORÍA ADMINISTRATIVA 34 “PROFESIONAL EJECUTIVO CON COMPLEMENTO DE LICENCIADO”.

- 4- A PARTIR DE LA BASE SALARIAL DE LA CATEGORÍA 88, ACTUALIZADA CON EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) SEÑALADO EN EL PUNTO ANTERIOR, SE LE APLICARÁ A LAS DEMÁS CATEGORÍAS ACADÉMICAS LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES DEFINIDAS EN EL PUNTO 2 DEL APARTADO II DEL PRESENTE ACUERDO.

### III. RECALIFICACIÓN DE LOS SALARIOS BASES DE LAS CATEGORÍAS ACADÉMICAS A PARTIR DEL 1° DE JULIO 2011

- 1- A PARTIR DEL 1° DE JULIO 2011, QUEDARÁ EQUIPARADO EN SU TOTALIDAD EL SALARIO BASE DE LA CATEGORÍA 88 “PROFESOR INSTRUCTOR LICENCIADO” CON EL SALARIO BASE DE LA CATEGORÍA ADMINISTRATIVA 34 “PROFESIONAL EJECUTIVO CON COMPLEMENTO DE LICENCIADO”.
- 2- A PARTIR DE LA BASE DE LA CATEGORÍA 88 YA EQUIPARADA CON LA CATEGORÍA 34 (SEGÚN LO ACORDADO EN EL PUNTO ANTERIOR), SE MANTENDRÁN LAS BRECHAS O DIFERENCIAS PORCENTUALES ENTRE LAS CATEGORÍAS ACADÉMICAS ESTABLECIDAS EN EL PUNTO 2 DEL APARTADO II DEL PRESENTE ACUERDO.

### IV. OTROS ACUERDOS

- 1- SI LA INFLACIÓN PARA EL AÑO 2010 RESULTA MENOR A LO PACTADO, LA DIFERENCIA SERÁ CONSIDERADA COMO UN AUMENTO REAL A LOS SALARIOS DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS.
- 2- EN EL MES DE MAYO EL SITUN Y LA UNA REVISARÁN ESTE ACUERDO SALARIAL A LA LUZ DEL COMPORTAMIENTO Y PROYECCIÓN DE LA INFLACIÓN 2010.

B. ENCARGAR AL SEÑOR RECTOR QUE PREVIO A LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA SE ANALICE LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES ENTRE LAS CATEGORÍAS ACADÉMICAS Y PROPONGA A ESTE CONSEJO, CON LA JUSTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE, EL PORCENTAJE QUE GARANTICE LA CONSISTENCIA INTERNA Y EXTERNA DE LOS SALARIOS DEL SECTOR ACADÉMICO.

C. ACUERDO FIRME.

**III. 16 de octubre del 2009  
SCU-1977-2009**

ARTÍCULO SEXTO, INCISO IV, de la sesión ordinaria celebrada el 15 de octubre del 2009, acta No. 3038, que dice:

**CONSIDERANDO:**

1. El acuerdo del Consejo Académico del Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas, IRET-713-09 del 17 de setiembre de 2009, suscrito por el Dr. Marco Vinicio Herrero, Director del IRET, referente a la solicitud de declaratoria de interés institucional del VIII Congreso Ibérico, V Iberoamericano de Contaminación y Toxicología (CICTA-2010) que se llevará a cabo del 29 de noviembre al 03 de diciembre de 2010.
2. Que es el primer evento en su género organizado por una universidad pública nacional en América Central y el Caribe, el cual fortalece el vínculo académico y de investigación entre universidades nacionales y extranjeras.
3. Que el comité organizador nacional está conformado por académicos e investigadores del IRET (UNA), de la Universidad de Costa Rica, del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR ) y de la Universidad Estatal a Distancia (UNED).
4. Que cuenta con el apoyo de la Sociedad Iberoamericana de Contaminación y Toxicología Ambiental (SICTA), de la Sociedad de Química y Toxicología Ambiental de Latinoamérica (SETAC LA) y la Asociación Mesoamericana de Ecotoxicología y Química Ambiental (AMEQA).
5. Que este tipo de actividades permite la difusión del quehacer académico y científico universitario a nivel nacional e internacional.
6. Lo que establece el Artículo 2 del Reglamento para la Declaratoria de Interés Institucional en relación con los criterios a considerar para la declaratoria de interés institucional.
7. El análisis realizado por los miembros de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

**ACUERDA:**

- A. DECLARAR DE INTERÉS INSTITUCIONAL EL VIII CONGRESO IBÉRICO, V IBEROAMERICANO DE CONTAMINACION Y TOXICOLOGIA (CICTA-2010), QUE SE LLEVARÁ A CABO DEL 29 DE NOVIEMBRE AL 03 DE DICIEMBRE DE 2010.
- B. ACUERDO FIRME.

**ACUERDOS GENERALES – CONSEJO ACADÉMICO (CONSACA)**

**I. 15 de octubre del 2009  
CONSACA-138-2009**

Artículo VI, Inciso B, de la sesión ordinaria celebrada el 30 de setiembre del 2009, acta No. 28-2009, que dice:

**CONSIDERANDO:**

1. Que el día 08 de junio del 2009, se recibió en audiencia al Lic. Juan Segura Torres, Director del Observatorio Vulcanológico y Sismológico de Costa Rica (OVSICORI) y al Dr. Ronnie Quintero Quintero, Director Sustituto, quienes se refirieron al quehacer del OVSICORI en sus áreas sustantivas de trabajo y la atención de emergencias nacionales; así como sus limitaciones para el nombramiento de personal altamente calificado según la normativa de la UNA y las carencias de recursos económicos institucionales para cubrir todas las necesidades de recursos laborales, no obstante, cuentan con suficientes recursos económicos para la gestión operativa, provenientes de la Ley del Tránsito.
2. Que el día 15 de junio de 2009, se recibió en audiencia al Lic. Carlos Montero Cascante, Académico del OVSICORI, donde se refirió al ámbito de acción, problemática y situación actual y pasada de las actividades enmarcadas dentro de la educación para la prevención de riesgos en ese Instituto.
3. El Acuerdo del Consejo Universitario de la sesión ordinaria del 28 de mayo de 2009, acta N° 3005 donde se plantea que para efectos de poner en marcha un Programa Institucional de Educación para la Prevención del Riesgo Natural deben integrarse "...las acciones y proyectos que se han ejecutado exitosamente en la institución , e incorpore al recurso humano que ha tenido a cargo su concepción y gestión y que, por lo tanto, cuenta con el perfil, la trayectoria y la experiencia idóneos para su implementación".
4. Los términos de lo resuelto por la Asamblea Extraordinaria de Académicos de OVSICORI N° 01-2009 del 25 de mayo de 2009, que plantea que las actividades y proyectos de Educación para la Prevención de Riesgos son Importantes para el quehacer del OVSICORI, al igual que las otras áreas de trabajo implementadas, por lo que su prioridad para efectos de asignación de recursos humanos se haría con base en una propuesta integral de necesidades de recursos humanos, a conocer y resolver finalmente por la Asamblea de Académicos del OVSICORI.

**ACUERDA:**

- A. INSTAR A LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS A CONTINUAR CON EL FORTALECIMIENTO DEL QUEHACER CIENTÍFICO DEL OBSERVATORIO VULCANOLÓGICO Y SISMOLÓGICO DE COSTA RICA (OVSICORI), POR MEDIO DE CONDICIONES DE CONTRATACIÓN LABORAL QUE POSIBILITEN Y ESTIMULEN QUE PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO PUEDA SER PARTE DEL PLANTEL ACADÉMICO DEL INSTITUTO.
- B. INSTAR A LA UNIVERSIDAD PARA QUE, A TRAVÉS DE LA RECTORÍA, HAGA TODOS LOS ESFUERZOS POSIBLES PARA COMPLEMENTAR CON RECURSOS ADICIONALES LOS ACTUALMENTE DISPONIBLES EN EL OVSICORI, A FIN DE SUPLIR LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL QUE TIENEN LAS DIFERENTES ÁREAS DE TRABAJO DEL OVSICORI, TENIENDO COMO BASE LAS PRIORIDADES DE CONTRATACIÓN QUE FINALMENTE RESUELVA LA ASAMBLEA DE ACADÉMICOS DEL OVSICORI.

- C. SOLICITAR RESPETUOSAMENTE AL LIC. CARLOS MONTERO CASCANTE Y A SU EVENTUAL EQUIPO DE TRABAJO, QUE SE INCORPORE PLENAMENTE AL PROGRAMA INSTITUCIONAL QUE SE ORGANIZA Y SE IMPLEMENTA EN LA TEMÁTICA DE EDUCACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.
  - D. RATIFICAR QUE DEBE EXISTIR UNA SANA COMPLEMENTARIEDAD ENTRE EL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE EDUCACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO NATURAL Y LAS ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO REALIZADAS DESDE EL OVSICORI, POR LO QUE NO SE CONSIDERA QUE UNA SUSTITUYE O CONTRADICE A LA OTRA.
  - E. HACER UN LLAMADO VEHEMENTE A LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS, A LA DIRECCIÓN, AL CONSEJO ACADÉMICO Y A LOS ACADÉMICOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON DIFERENDOS LEGALES EN EL OVSICORI, PARA QUE, EN EL MEJOR ESPÍRITU UNIVERSITARIO SE TRABAJE EN LA BÚSQUEDA DE ESPACIOS DE ENTENDIMIENTO QUE POSIBILITEN UN CLIMA INTERNO ADECUADO DE TRABAJO, ACORDE CON EL IMPORTANTE APORTE QUE HACE Y SE ESPERA DE UN INSTITUTO COMO OVSICORI.
- F.ACUERDO FIRME.