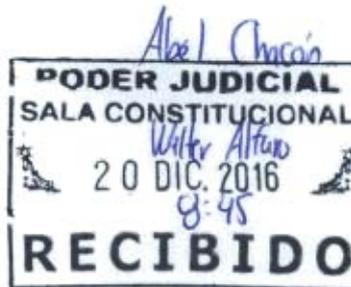


Exp. 16-017965-0007-CO.

ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD EN CONTRA DE LOS ARTÍCULOS: 3, 4, 5, 6, 7, 10 y 11 del Acuerdo de Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, aprobado en la Sesión 3784-01 de 26 de junio de 1991, "Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica", publicadas en el Alcance a la Gaceta Universitaria 5-91, de 19 de agosto de 1991, por violar los artículos 11, 33, 46, 50, 57, 68, 176 y 191 de la Constitución Política, así como los reiterados criterios de razonabilidad, proporcionalidad y equilibrio presupuestario

Señores Magistrados
Sala Constitucional
Corte Suprema de Justicia



Respetables señores:

Los suscritos Otto Guevara Guth, mayor, divorciado una vez, abogado y diputado, vecino de Escazú, Provincia de San José, cédula de identidad número 1-544-893, José Alberto Alfaro Jiménez, mayor, casado una vez, abogado y diputado, vecino de San Rafael de Escazú, con cédula número 1-673-801 y Natalia Díaz Quintana, mayor, soltera, diputada, vecina de Mora, Provincia de San José, cédula de identidad número 1-1226-0846, con fundamento en el artículo 75 párrafo 2do de la Ley de la Jurisdicción Constitucional vigente, formulamos la siguiente Acción de Inconstitucionalidad en contra de los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11 y 13 del Acuerdo de Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, aprobado en la Sesión 3784-01 de 26 de junio de 1991, "Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica", publicadas en el Alcance a la Gaceta Universitaria 5-91, de 19 de agosto de 1991, por violar los reiterados criterios de razonabilidad, proporcionalidad y equilibrio presupuestario, por ser contrarios a los artículos 11, 33, 46, 50, 57, 68 y 176 de la Constitución Política, así como a las máximas de razonabilidad y proporcionalidad, según se detallará oportunamente.

LEGITIMACIÓN

Según La Ley de la Jurisdicción Constitucional Número 7135, en su artículo 75 párrafo segundo, señala que no será necesario el caso previo pendiente cuando por la naturaleza del asunto

no existe una lesión individual y directa, por lo que se prescinde del asunto base. Por ello la interposición se funda en la legitimación que otorga el artículo 75 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional para la defensa de los intereses difusos. Conste que el mismo señala expresamente:

"No será necesario el caso previo pendiente de resolución cuando por la naturaleza del asunto no exista lesión individual y directa, o se trate de la defensa de intereses difusos, o que atañen a la colectividad en su conjunto."

Al respecto partimos de la definición dada por la misma Sala Constitucional al concepto de los intereses difusos, cuando el voto número 3750-1993, afirma:

"... Los intereses difusos, aunque de difícil definición y más difícil identificación, no pueden ser en nuestra ley -como ya lo ha dicho esta Sala- los intereses meramente colectivos; ni tan difusos que su titularidad se confunda con la de la comunidad nacional como un todo, ni tan concretos que frente a ellos resulten identificados o fácilmente identificables personas determinadas, o grupos personalizados, cuya legitimación derivaría, no de los intereses difusos, sino de los corporativos que atañen a una comunidad en su conjunto. Se trata entonces de intereses individuales, pero a la vez, diluidos en conjuntos más o menos extensos y amorfos de personas que comparten un interés y, por ende reciben un perjuicio, actual o potencial, más o menos igual para todos, por lo que con acierto se dice que se trata de intereses iguales de los conjuntos que se encuentran en determinadas circunstancias y, a la vez, de cada una de ellas. Es decir, los intereses difusos participan de una doble naturaleza, ya que son a la vez colectivos -por ser comunes a una generalidad- e individuales, por lo que pueden ser reclamados en tal carácter"

Y agregaba la misma Sala en el voto número 8239-2001, reiterado en el voto N. 6351-2011, al respecto, lo siguiente:

"En síntesis, los intereses difusos son aquellos cuya titularidad pertenece a grupos de personas no organizadas formalmente, pero unidas a partir de una determinada necesidad social, una característica física, su origen étnico, una determinada orientación personal o ideológica, el consumo de un cierto producto, etc. El interés, en

estos casos, se encuentra difuminado, diluido (difuso) entre una pluralidad no identificada de sujetos. En estos casos, claro, la impugnación que el miembro de uno de estos sectores podría efectuar amparado en el párrafo 2º del artículo 75, deberá estar referida necesariamente a disposiciones que lo afecten en cuanto tal. Esta Sala ha enumerado diversos derechos a los que les ha dado el calificativo de "difusos", tales como el medio ambiente, el patrimonio cultural, la defensa de la integridad territorial del país y del buen manejo del gasto público, entre otros."

Para avanzar un poco en el conocimiento generado por la Sala en la materia, tenemos los elementos subjetivos y objetivos que comprenden este importante concepto de los intereses difusos. Siendo que estos vienen a brindar espacios importantes para que los ciudadanos accedan a la justicia constitucional con comodidad y prontitud. El Magistrado Gilberth Armijo, en un valioso documento denominado "La legitimación para interponer la acción de inconstitucionalidad: el interés difuso", publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (www.juridicas.unam.mx) y que forma los acervos de la Biblioteca Virtual del Instituto, en su página 199, manifestaba que el interés difuso lo conformaba un elemento subjetivo y uno objetivo. Respecto del primero -subjetivo- afirmaba "... el vínculo entre interés difuso y sujeto puede ser muy débil e incluso subjetivo, pero es importante señalar que, en caso de duda, debe admitirse la acción, y será al resolver el fondo, cuando se aprecia si estaba o no legitimado el sujeto para interponer el recurso" Y agregaba de seguido, que: "Se han ensayado diferentes alternativas para individualizarlos; una de ellas hace hincapié en ciertos bienes constitucionales, como aproximación a un criterio objetivo que permita a los ciudadanos saber con algún grado de certeza cuándo están en presencia de un interés difuso y por ende pueden gestionar en su defensa".

En lo que respecta al elemento objetivo, señalaba el Magistrado Armijo, lo siguiente: "Lo que determinará si estamos o no frente a un interés difuso, digno de tutela constitucional, es la relevancia del tema y los efectos que pueda tener sobre el desarrollo armónico de la sociedad. Estos aspectos son, por objetivos, esenciales para precisarlos, pues ahora se invierte el supuesto de admisibilidad. Esto ocurre porque bastará precisar que estamos ante un supuesto de interés difuso, como el ambiente o el derecho a la educación, para justificar, en principio, que nos asiste un interés digno de tutela".

Con estos elementos de juicio ampliamente desarrollados por nuestra jurisprudencia constitucional, se viene a dar mayor precisión y alcances a este concepto tan importante para la presentación de una acción de inconstitucionalidad, en aplicación del párrafo segundo del artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. En nuestro caso, los suscritos diputados interponemos la presente ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD, fundando la LEGITIMACION para la misma, en las previsiones del artículo mencionado en el párrafo anterior, sobre los intereses difusos, es decir fundados en la tutela de un INTERES DIFUSO como consecuencia derivada de la función de control político que nos asiste como diputados y ciudadanos según lo prevé el artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.

Desde el punto de vista subjetivo, acudimos a la justicia constitucional ya que, objetivamente, los costarricenses y especialmente los estudiantes de la Universidad de Costa Rica, están siendo afectados en términos de la calidad y cantidad de servicios educativos y demás prestaciones que reciben, por causa de algunas erogaciones que forzosamente debe realizar esta universidad en favor de su personal docente, al margen de los criterios que deben ilustrar una sana y eficiente administración de recursos escasos, con evidente compromiso a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales –tal cual lo ha reiterado el máximo Tribunal- devienen en parámetros de constitucionalidad. Este interés difuso resulta también relevante para el desarrollo de toda la comunidad universitaria, sea con lo que tiene que ver con las condiciones necesarias para que como tal, pueda atender en forma adecuada las múltiples necesidades y obligaciones legales a que como la más importante entidad de educación superior, está obligado. Es desde esta perspectiva que concurrimos con esta Acción, fundados en las claras apreciaciones de la misma Sala en los votos mencionados, y en los alcances y contenidos que se le han venido dando con las elaboraciones antes señaladas.

Señores Magistrados, en verdad la reclamación para que se determine la inconstitucionalidad de varios artículos del Acuerdo de Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, aprobado en la Sesión 3784-01 de 26 de junio de 1991, "*Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*", descansa en que los mismos vienen afectando de manera grave los principios y criterios constitucionales abundantemente desarrollados en la presente, tales como el de Igualdad ante la Ley, no discriminación en el trabajo, razonabilidad y

proporcionalidad, así como el principio de equilibrio presupuestario y por ende la estabilidad financiera y económica de la Universidad de Costa Rica, lo cual objetivamente compromete la atención de los servicios y facilidades educativas que se brindan a los estudiantes de dicha Alma Mater. Del mismo modo, esta afectación a la estabilidad económica y financiera de esta universidad estatal, conlleva o implica una afectación eventual a la situación económica y el orden jurídico de la Nación, en tanto que los ingresos para satisfacer las obligaciones contraídas en el instrumento impugnado han sido finalmente autorizados en el presupuesto universitario que aprueba la Contraloría General de la República.

ADMISIBILIDAD

La admisibilidad de esta Acción deriva de la legitimación indicada para promover esta demanda en los términos dichos en este documento; asimismo, debemos indicar que las actuaciones impugnadas están entre las previstas en el artículo 73 inciso a) e inciso b) de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, en concordancia con el 75 párrafo segundo, para incoar la inconstitucionalidad en contra de los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11 y 13 del Acuerdo de Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, aprobado en la Sesión 3784-01 de 26 de junio de 1991, "*Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*", publicadas en el Alcance a la Gaceta Universitaria 5-91, de 19 de agosto de 1991, que se detallan en la presente acción. Como bien lo señala la Sala Constitucional en su sentencia 2011-006351 de las catorce horas y treinta y cinco minutos del dieciocho de mayo del dos mil once, al señalar:

*"Esta Sala ha enumerado diversos derechos a los que les ha dado el calificativo de "difusos", tales como el medio ambiente, el patrimonio cultural, la defensa de la integridad territorial del país, el **buen manejo del gasto público**, y el derecho a la salud, entre otros. Por otra parte, la enumeración que ha hecho la Sala Constitucional no es taxativa."* (El resaltado es nuestro)

Es admisible la Acción de Inconstitucionalidad que nos ocupa, en el tanto se está cumpliendo con las previsiones de los artículos 73 y 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, al no requerir un tema pendiente de resolver y más bien por encontrarse en las previsiones legales como **interés difuso** que es, según fue explicado y en seguimiento a reiterada jurisprudencia de la

misma Sala. No es un interés individual sino uno que afecta directamente al conjunto de personas que integran la comunidad estudiantil de la Universidad de Costa Rica, como producto de la afectación de supremos principios constitucionales tales como el de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad y del equilibrio presupuestario; así como a la sociedad en general, ya que el presupuesto de esa casa de enseñanza superior se financia a través de impuestos y cargas que en último término, son asumidos por los todos los habitantes de Costa Rica.

A mayor abundamiento, los accionantes deseamos insistir en lo que respecta a la llamada **tutela de los intereses difusos**, la cual ha sido reconocida ampliamente por la Sala IV, al darle trámite a numerosas acciones de inconstitucionalidad promovidas por terceros tradicionalmente excluidos, conforme las reglas comunes y restrictivas del concepto de la legitimación procesal. Es así, como durante los últimos años el máximo Tribunal ha venido declarando la inconstitucionalidad de muchos de esos beneficios conferidos en plurales convenciones colectivas, pues lejos de considerarlos como tales los ha identificado como meros privilegios que sobrepasan lo que puede considerarse razonable y proporcionado. En tal sentido, sirvan de ejemplo las causas tramitadas en los expedientes que citamos a continuación:

- Expediente 12-017415-0007-CO: Se declaró con lugar una acción de inconstitucionalidad promovida por la Contralora General de la República (CGR) en contra de las frases "sin límite de tiempo" y "sin límite de años" contenidas en los artículos 27 y 28 de la Quinta Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de San José (frases referidas al tope de cesantía), por no estar dentro de los parámetros de razonabilidad;
- Expediente 12-017417-0007-CO: Se declara con lugar la acción de inconstitucionalidad promovida por la Contralora General de la República (CGR) en contra del artículo 60 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Turrialba: a) por no establecer tope al reconocimiento de la cesantía; y, b) por reconocer el pago de cesantía aún en caso de renuncia;
- Expediente 12-017414-0007-CO: Se declara con lugar la acción de

inconstitucionalidad promovida por la Contralora General de la República (CGR) en contra del artículo 142, inciso d) de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE), que fijaba un tope de cesantía de 24 años, pues superaba el máximo de 20 considerado como razonable y proporcionado por el máximo Tribunal;

- Expediente 009237-0007-CO: Se declara con lugar la acción de inconstitucionalidad promovida por los Diputados Federico Malavasi; Ronaldo Alfaro, Peter Guevara, Carlos Herrera y Carlos Salazar en contra del artículo 47 bis de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE), que autorizaba el traspaso de vehículos de RECOPE al Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAPEQUIA), por considerar la Sala IV que transgredía la regla de inalienabilidad de bienes de dominio público y que bienes destinados a finalidades públicas no se pueden trasladar a un ente privado;
- Expediente 04-002602-0007-CO: Se declara con lugar la acción de inconstitucionalidad promovida por los Diputados Federico Malavasi; Ronaldo Alfaro, Peter Guevara, Carlos Herrera y Carlos Salazar en contra de los artículos 129, 134 y 136 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE), que disponían que las decisiones de la Junta de Relaciones Laborales son vinculantes. La Sala determinó que la forma de organización de RECOPE no convierte en privados sus fondos; luego, en virtud de que sus funcionarios son pagados con fondos públicos, el poder disciplinario no puede sustraerse de la autoridad designada por el poder público y por lo tanto, no puede delegarse;
- Expediente 12-017412-0007-CO: Se declara con lugar la acción de inconstitucionalidad promovida por la Contralora General de la República (CGR) en contra del artículo 78, inciso a) de la Convención Colectiva de Trabajo del Consejo Nacional de Producción (CNP), que fijaba un tope de cesantía de 25 años. En criterio de la Sala, la norma impugnada viola el principio de razonabilidad, favoreciendo el uso indebido de fondos públicos

en detrimento de los servicios que debían ser financiados con éstos. La violación se da por exceder el parámetro de 20 años que el máximo Tribunal ha estimado razonable como tope por concepto de cesantía;

- Expediente 04-000777-0007-CO: Se declara con lugar la acción de inconstitucionalidad promovida por los Diputados Federico Malavasi; Ronaldo Alfaro, Peter Guevara, Carlos Herrera y Carlos Salazar en contra de varios artículos de la Convención Colectiva de Trabajo del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. La acción se declaró parcialmente con lugar; la Sala reconoció la inconstitucionalidad: a) del artículo 45, ya que entrañaba un beneficio que en realidad se otorgaba por realizar los deberes normales de todos los funcionarios, ya que la nota o calificación que se pide para reconocerlo es de 70 esto es, la mínima en la evaluación laboral; b) de los incisos a), b) y c) del artículo 26, que otorgaba un bono vacacional en efectivo, por considerar que constituía un doble pago por el mismo rubro que implica el reconocimiento de vacaciones pagadas; y del artículo 79, que obligaba al Banco a cancelar un porcentaje del salario al servidor según la cantidad de quinquenios que haya laborado, aun cuando la institución reconoce el incentivo de las anualidades; y,
- Expediente 04-000529-0007-CO: Se declara con lugar la acción de inconstitucionalidad promovida por los Diputados Federico Malavasi; Ronaldo Alfaro, Peter Guevara, Carlos Herrera y Carlos Salazar en contra de varios artículos de la Convención Colectiva de Trabajo del Banco Nacional (BN): a) en contra de los artículos 21, párrafo quinto y 38, porque entrañaba un pago triple a los empleados del BN si laboraban en días feriados, por considerar la medida no solo irrazonable, sino porque también atenta en contra del uso eficiente de los recursos públicos; b) en contra del artículo 48, porque reconocía un incentivo por estudios cursados a los servidores, aunque éstos no guardaran relación alguna con las funciones para las que fueron contratados, comprometiendo los principios de eficiencia e idoneidad; y, c) en contra del artículo 49, que contemplaba incentivos por años de servicio, siendo que en forma paralela se estaban reconociendo las anualidades,

además de que se reconocía con la mínima calificación (satisfactorio), lo cual en criterio de la Sala constitucional se premia el esfuerzo mínimo que debe realizar un trabajador.

A mayor abundamiento y a título de referencia sobre el reconocimiento de la mencionada tutela de los intereses difusos, véanse los siguientes expedientes de este honorable Tribunal, donde se declara la inconstitucionalidad de numerosas disposiciones de muchas convenciones colectivas de trabajo por considerar que violaban principios constitucionales tales como la igualdad, el manejo eficiente de los recursos públicos, idoneidad, así como las máximas de razonabilidad y proporcionalidad:

- Expediente 03-010615-0007-CO: acción de inconstitucionalidad promovida por los Diputados Federico Malavasi; Ronaldo Alfaro, Peter Guevara, Carlos Herrera y Carlos Salazar en contra de varios artículos del Reglamento Autónomo de Servicios del BCCR y sus Órganos de Desconcentración Máxima;
- Expediente 03-009633-0007-CO: acción de inconstitucionalidad promovida por los Diputados Federico Malavasi; Ronaldo Alfaro, Peter Guevara, Carlos Herrera y Carlos Salazar en contra de varios artículos de la Convención Colectiva de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros (INS);
- Expediente 03-010363-0007-CO: acción de inconstitucionalidad promovida por los Diputados Federico Malavasi; Ronaldo Alfaro, Peter Guevara, Carlos Herrera y Carlos Salazar en contra de varios artículos de la Convención Colectiva de Trabajo de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL) y el Sindicato de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET); en similar sentido, Expediente 03-005738-0007-CO, acción de inconstitucionalidad en contra del párrafo primero del artículo 92, que exoneraba parcial o totalmente a los empleados de la CNFL del pago de la tarifa eléctrica.

Por lo anterior, se estima que se cuenta con la legitimación para interponer la presente acción de inconstitucionalidad, pues estamos ante materia que, estimamos, procede revisar en esta vía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Los suscritos firmantes en ningún momento estamos cuestionando, en sí misma, la naturaleza o la procedencia de las *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*, sino la desnaturalización de que han sido objeto a raíz de lo que la doctrina conoce como abuso de Derecho y falta de transparencia. En otras palabras, porque albergamos la convicción de que plurales disposiciones del mencionado instrumento, atentan abiertamente en contra los artículos 11, 33, 46, 50, 57, 68 y 176, siguientes y concordantes de la Constitución Política, así como de las máximas de razonabilidad, proporcionalidad y equilibrios presupuestario, en el tanto parámetros de constitucionalidad.

Ahora bien, es muy amplia la capacidad de análisis y elaboración que ha tenido La Sala Constitucional a lo largo de los últimos años al respecto. Esta ha abundado sobradamente en conceptualizar los contenidos y alcances de los principios tan importantes como lo son el de legalidad, de razonabilidad y proporcionalidad, así como el equilibrio presupuestario. A efecto, entonces, de reseñar la materia y relacionarla con la situación que nos ocupa, reiteramos algunos criterios notables de esta Honorable Sala al respecto, según sentencias muy ilustrativas y concretas. No omitimos decir que esta consideración la hacemos, en el tanto que son vicios de constitucionalidad que afectan directamente las supracitadas máximas los que se manifiestan y reiteran en los diferentes artículos del Acuerdo de Consejo Universitario de cita, cuestionados mediante esta Acción de Inconstitucionalidad.

1) Principio de razonabilidad y proporcionalidad

La sentencia No. 1420-1991, al respecto indica:

"En efecto, el principio de razonabilidad implica que el Estado pueda limitar o restringir el ejercicio abusivo del derecho, pero debe hacerlo en forma tal que la norma jurídica se adecúe en todos sus

elementos, como el motivo y el fin que persigue, con el sentido objetivo que se contempla en la Constitución.- Quiere ello decir que deba existir una proporcionalidad entre la regla jurídica adoptada y el fin que persigue, referida a la imperiosa necesidad que la ley satisfaga el sentido común jurídico de la comunidad, expresado en los valores que consagra la misma Constitución.-"

Con mayor detalle y profundidad, véase la sentencia del Máximo Tribunal número 3933 de 1998 de las 9:59 horas del 12 de junio de 1998, en la cual se afirmó lo siguiente:

"...La Sala se ha ocupado ya sobre el tema de la debida proporcionalidad y razonabilidad que toda norma y acto administrativo deben respetar. En efecto, el principio de razonabilidad implica que el Estado puede limitar o restringir el ejercicio abusivo del derecho, pero debe hacerlo de tal modo que la norma jurídica se adecúe en todos sus elementos, como el motivo y el fin que persigue, con el sentido objetivo que se expresado en los valores que consagra la misma Constitución (Voto 1420-91). En este sentido, la sentencia # 5236-99 de las catorce horas del siete de julio de mil novecientos noventa y nueve, indicó: "...Para realizar el juicio de razonabilidad la doctrina estadounidense invita a examinar, en primer término, la llamada "razonabilidad técnica" dentro de la que se examina la norma en concreto (ley, reglamento, etc.). Establecido que la norma elegida es la adecuada para regular determinada materia, habrá que examinar si hay proporcionalidad entre el medio escogido y el fin buscado. Superado el criterio de "razonabilidad técnica" hay que analizar la "razonabilidad jurídica". Para lo cual esta doctrina propone examinar: a) razonabilidad ponderativa, que es un tipo de valoración jurídica a la que se concurre cuando ante la existencia de un determinado antecedente (Ej. ingreso) se exige una determinada prestación (Ej. tributo), debiendo en este supuesto establecerse si la misma es equivalente o proporcionada; b) la razonabilidad de igualdad, es el tipo de valoración jurídica que parte de que ante iguales antecedentes deben haber iguales consecuencias, sin excepciones arbitrarias; c) razonabilidad en el fin: en este punto se valora si el objetivo a alcanzar, no ofende los fines previstos en la constitución. Dentro de este mismo análisis, no basta con afirmar que un medio sea razonablemente adecuado a un fin; es necesario, además, verificar la índole y el tamaño de la limitación que por ese medio debe soportar un derecho personal. De esta manera, si al mismo fin se puede llegar buscando otro medio que produzca una limitación menos gravosa a los derechos personales, el medio escogido no es razonable (en similar sentido pueden consultarse las sentencias números 1738-92, de las once horas cuarenta y cinco minutos del primero de julio de mil novecientos noventa y dos y 08858-98 de

las dieciséis horas con treinta y tres minutos del quince de diciembre de mil novecientos noventa y ocho). La doctrina alemana hizo un aporte importante al tema de la "razonabilidad" al lograr identificar, de una manera muy clara, sus componentes: legitimidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, ideas que desarrolla afirmando que "...La legitimidad se refiere a que el objetivo pretendido con el acto o disposición impugnado no debe estar, al menos, legalmente prohibido; la idoneidad indica que la medida estatal cuestionada debe ser apta para alcanzar efectivamente el objetivo pretendido; la necesidad significa que entre varias medidas igualmente aptas para alcanzar tal objetivo, debe la autoridad competente elegir aquella que afecte lo menos posible la esfera jurídica de la persona; y la proporcionalidad en sentido estricto dispone que aparte del requisito de que la norma sea apta y necesaria, lo ordenado por ella no debe estar fuera de proporción con respecto al objetivo pretendido, o sea, no le sea "exigible" al individuo..."

2) Principio de legalidad:

Es la misma sentencia de la Sala Constitucional mencionada No. 6351-2011, la que aborda este principio y que en lo que interesa, recoge lo ya afirmado por el voto 440-1998 que señala:

"EL DERECHO GENERAL A LA LEGALIDAD: Aunque el principio de legalidad y el correspondiente derecho de todas las personas a la legalidad -y, desde luego, por encima de todo, a la legalidad y legitimidad constitucionales- parecen referirse más a problemas de fondo que procesales, tienen sin embargo, repercusiones importantes en el debido proceso, aun en su sentido estrictamente procesal. En los términos más generales, el principio de legalidad en el estado de derecho postula una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico, a partir de su definición básica según la cual toda autoridad o institución pública lo es y solamente puede actuar en la medida en que se encuentre apoderada para hacerlo por el mismo ordenamiento, y normalmente a texto expreso -para las autoridades e instituciones públicas sólo está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado en forma expresa, y todo lo que no les esté autorizado les está vedado-; así como sus dos corolarios más importantes, todavía dentro de un orden general: el principio de regulación mínima, que tiene especiales exigencias en materia procesal, y el de reserva de ley, que en este campo es casi absoluto. En nuestra Constitución Política, el principio general de legalidad está consagrado en el artículo 11, y resulta, además, del contexto de éste con el 28, que recoge el principio general de libertad -para las personas privadas- y garantiza la reserva de ley para regularla, con el 121, especialmente en cuanto atribuye a la

Asamblea Legislativa competencias exclusivas para legislar (incisos 1°, 4a y 17), para crear tribunales de justicia y otros organismos públicos (incisos 19 y 20) y para disponer de la recaudación, destino y uso de los fondos públicos (incisos 11, 13 y 15); potestades que no pueden delegarse ni, por ende, compartirse con ningún otro poder, órgano o entidad (artículo 9a), y que generan consecuencias aún más explícitas como las que se recogen en la Ley General de la Administración Pública, principalmente en sus artículos 5a y 7° -que definen las jerarquías normativas-, 11 -que consagra el principio de legalidad y su corolario de regulación mínima-, 19 y 59.1 -que reafirman el principio de reserva de la ley para régimen de los derechos fundamentales y para la creación de competencias públicas de efecto externo-. Téngase presente, asimismo que en Costa Rica tal reserva de ley está confinada a la ley formal emanada del órgano legislativo, por estar prohibida constitucionalmente toda delegación entre los poderes públicos (art. 9a), haciendo así impensables los actos con valor de ley, por lo menos en situaciones de normalidad" (Voto 440-98)."

3) Principio de igualdad:

De seguido nos tomaremos la libertad de citar un fallo en particular de esta Sala, sobre el principio de igualdad ante la ley que consideramos de gran valor ilustrativo donde a su vez, se hace referencia a otras resoluciones relacionadas con el mismo y con una de sus derivaciones más relevantes, cual es el homónimo de no discriminación en las condiciones de trabajo, ambos consagrados por la letra de nuestra Constitución:

"Este principio informa todo el ordenamiento jurídico y postula que no es posible otorgar una tratamiento diferente a los que se hayan en la misma situación. La igualdad es ante todo, un límite de la actuación de los poderes públicos, a la vez que instrumento que se coloca en manos de los administrados para combatir la arbitrariedad. Esto es, que los poderes públicos pueden crear diferencias entre las personas, pero no pueden ser el producto de la arbitrariedad. Por ello se requiere que el trato diferenciado frente a la ley, reúna ciertos requisitos o condiciones: Tanto la doctrina constitucionalista, como la jurisprudencia de este Tribunal, reiterada en numerosas ocasiones, han establecido que no toda diferencia entre sujetos es susceptible o idónea para justificar cualquier diferencia de tratamiento que la Administración haga entre distintos individuos o grupos (véanse sentencias 5061-94, 4451-94, 1732-91 y 1432-91). Para que el elemento diferencial argüido haga posible una tal distinción, no sólo debe ser real, sino que también debe tener una

trascendencia jurídica de tal naturaleza o magnitud que haga razonable y justificable ese trato diverso. El poder determinar cuando una diferencia tiene -o no tiene- la trascendencia jurídica a la que se ha hecho referencia anteriormente, no es una operación mental que pueda efectuarse en forma abstracta, sino que requiere encontrar algún elemento de comparación. Esto se conoce en la doctrina como el "tertium comparationis" y significa, en términos sencillos que, en virtud de que en realidad nadie es igual a otra persona, la igualdad que se exige respecto de seres o grupos humanos diversos por naturaleza, debe referirse no a la existencia de esa misma diversidad, sino a uno o varios rasgos o cualidades claramente discernibles que sirvan como una medida o como el término de comparación, desde el cual pueda exigirse la igualdad de trato. Así, el que una desigualdad sea ilícita o no, sólo puede ser afirmado o negado en relación con un determinado término de comparación. De este modo, la carga de la prueba le corresponde lógicamente a quien invoca la pretendida violación y a quien le corresponde aportar parámetros idóneos a fin de que se pueda efectuar una comparación plena, que permita cotejar si se produce la alegada desigualdad o no (véase en este sentido la sentencia 7261-94). "

4) Principio de equilibrio presupuestario:

La situación fiscal de Costa Rica se encuentra en un estado alarmante, y el ideal de responsabilidad fiscal constituye el conjunto de ideales y principios que promueven el adecuado resguardo de las responsabilidades del funcionario público en este campo. Este principio constitucional está íntimamente asociado al principio de eficiencia administrativa, sin embargo limita su esfera de influencia exclusivamente a la actividad fiscal. A raíz de este principio, se impone la obligación de una adecuada administración de los fondos públicos, siendo que todos los contribuyentes del país estamos pagando, mediante impuestos, los verdaderos privilegios que entrañan las "Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica". Son los artículos 11, 33, 46, 50, 57, 68, 176 y 191 de la Constitución Política, los más afectados por la violación a este importante principio constitucional relacionado con el manejo de los recursos públicos, a propósito de lo manifestado por el tratadista Ricardo Madrigal, quien nos dice que: "El principio del equilibrio se encuentra contenido en el artículo 176 de la Constitución Política, y dicta que los gastos propuestos no pueden exceder los ingresos probables. El principio de equilibrio presupuestario es el balance que debe existir entre ingresos y gastos del presupuesto, referido no sólo a la igualdad contable, sino también a la consideración de la incidencia de otros factores

favorables o desfavorables en las finanzas de la entidad, en el período respectivo. El principio de equilibrio presupuestario ordena que el Estado no puede gastar más de lo permitido por los ingresos recibidos en un período determinado, por lo cual el Estado está llamado a producir un instrumento donde el importe de los gastos autorizados sea igual al total de los gastos previstos según lo establece el artículo 176 de la Constitución Política. Está previsto en el inciso c) del artículo 5 de la Ley de la Administración Financiera y Presupuestos Públicos, en los siguientes términos: "Principio de equilibrio presupuestario: El presupuesto deberá reflejar el equilibrio entre los ingresos, los egresos y las fuentes de financiamiento". (Derecho en sociedad N.5, julio 2013. Revista Electrónica de la Facultad de Derecho. ULACIT, pág. 29,30). Y agrega el Dr. Madrigal en el mismo documento:

"La Sala Constitucional, en los Votos 6859-96, 9792-98 y 9192-98, ha indicado que el principio de equilibrio presupuestario significa que los gastos autorizados no pueden exceder en ningún caso a los ingresos previstos. Es por ello que se traduce en una exigencia que se le plantea a los órganos encargados de la formulación y aprobación presupuestaria, en relación con el contenido material del presupuesto. La Ley de la Administración Financiera y de Presupuesto Públicos, Ley N° 8131, lo contiene en el artículo 91. Desde otro ángulo, el equilibrio implica que no todo ingreso probable deba ser gastado. Es por ello que no se puede autorizar gastos cuyo destino no esté especificado en el presupuesto, lo que no es posible ni aún por delegación expresa. Esto constituirá una autorización en blanco del Poder Ejecutivo para gastar y, por ende, un vicio de inconstitucionalidad" (mismo documento página 31).

5) Principio de no discriminación en el Trabajo

Esta es otra conquista vinculada al mundo laboral y muy atinente en cuanto se relaciona con las "Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica", publicadas en el Alcance a la Gaceta Universitaria 5-91, de 19 de agosto de 1991, que es regulación de las condiciones de trabajo de quienes laboran como docentes en la Universidad de Costa Rica, las cuales según nuestro criterio resultan desproporcionada e irrazonablemente en plures beneficios y regalías para un grupo de trabajadores, excluyéndose al resto de servidores universitarios.

Nuestros más altos tribunales de la República han venido abordando este concepto como un principio muy importante del ámbito laboral. Tan es así que mucha y valiosa normativa internacional, incluso adoptada por Costa Rica, ha venido haciendo eco del mismo. La Organización Internacional

del Trabajo (OIT) mediante el Convenio 111 y la Recomendación 111, ya se refirieron a la discriminación en el empleo, lo mismo que el Convenio No. 10005 y la recomendación No. 90 del año 1858. Todo esto ha llevado a que se hayan promovido gestiones para que los países no solo acogieran la normativa internacional sobre la materia, sino que también produjeran disposiciones a lo interno para hacer más consistente la lucha por la no discriminación en el trabajo.

Para nadie es un secreto que nuestro país ha ido avanzando de manera notable en esta materia, produciendo legislación y reglamentación sobre la misma, aunque falta bastante por avanzar y por ello el Principio de no discriminación laboral sigue resultando de primera importancia, especial, para enfrentar nuevas formas de discriminación. (Artículo 68 de la Constitución Política, Artículo 624 del Código de Trabajo).

Este tema lo analiza con profundidad la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia No. 019-2006, la cual manifiesta:

"Así, el Estado debe garantizar la igualdad ante la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. En el ámbito de las relaciones laborales se ha indicado que "La igualdad ante la ley expresa el derecho de los sujetos de las relaciones de trabajo a obtener de la norma jurídica (leyes, reglamentos, convenios colectivos) un trato igual, en el sentido de que a 'supuestos de hecho iguales deben ser aplicables unas consecuencias jurídicas que sean iguales también.", y la igualdad en la aplicación de la ley constituye un límite para la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado, de forma tal que no se proceda en forma arbitraria y la obligación de un mismo órgano jurisdiccional de dar las razones por las cuales cambia de criterio. (Palomeque López, Manuel Carlos. "Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos", en: Derecho del Trabajo y razón crítica, Salamanca, Caja Duero, primera edición, 2004, pp. 166, 169-170). Luego, de la última parte de la norma transcrita y derivado del principio de igualdad, se extrae la prohibición de discriminar, aplicable también en las relaciones entre particulares. De esa manera, el derecho a la no discriminación ha sido abordado por la doctrina laboral como un derecho laboral inespecífico, incluido entre muchos otros de esa naturaleza (por ejemplo: el derecho al honor, a la intimidad personal, a la propia imagen, libertad ideológica y religiosa, derecho a la tutela judicial efectiva, de reunión, de información, etcétera). A partir de ese orden constitucional, en el ámbito laboral se

aprobó la ley N° 2.694, del 22 de noviembre de 1.960, "Ley sobre la prohibición en la discriminación del trabajo", por la cual se prohíbe "...toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación." De igual forma, el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación, 1.958, fue debidamente ratificado mediante ley número 2.848, del 26 de octubre de 1.961, vigente a partir del 2 de noviembre de 1.961, por el cual el Estado se obligó "... a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva... la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto" y considerando la discriminación como "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación", concepto que se repite en la Recomendación N° 111. Más recientemente, mediante ley número 8.107, del 18 de julio del 2.001, en cumplimiento del compromiso asumido y el desarrollo de las normas programáticas, se aprobó la incorporación de un nuevo título al Código de Trabajo, que reiteraba aquella prohibición de discriminar y establecía derechos especiales derivados de la violación de esa normativa. En el artículo 618, en forma expresa se indicó: "Prohibese toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión." El numeral 624, con base en el cual reclama la actora, prevé la posibilidad de solicitar la reinstalación al puesto y una indemnización correspondiente a doce veces el salario mínimo del cargo que se ocupaba, cuando el despido tenga como causa la discriminación. En ese sentido la norma señala: "Los patronos a quienes se les compruebe haber cesado a trabajadores por edad, etnia, género o religión deberán reinstalarlos en su trabajo original e indemnizarlos con el importe de doce (12) veces el salario mínimo legal correspondiente al puesto de los trabajadores en el momento del fallo." De esa manera se concretiza en la normativa los criterios normales generadores de discriminación, con el fin de reafirmar la prohibición prevista en la Constitución Política, así como las consecuencias que derivan por violentar la prohibición citada."

ANALISIS DE LOS ARTICULOS DEL ACUERDO DE CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, APROBADO EN LA SESIÓN 3784-01 DE 26 DE JUNIO DE 1991, "REGULACIONES DEL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA"

Reclamo en contra de los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11 y 13, por violación del principio de legalidad (párrafo primero del artículo 11 de la Constitución Política), del principio de igualdad (artículo 33 de la Constitución Política), derecho a la protección de los intereses de consumidores y usuarios (artículo 46 de la Constitución Política), principio de justicia distributiva (artículo 50 de la Constitución Política), principio de igualdad en el trabajo (artículo 57 de la Constitución Política), principio de no discriminación en el trabajo (artículo 68 de la Constitución Política), principio de equilibrio presupuestario (artículo 176 de la Constitución Política), principio de eficiencia administrativa (artículo 191 de la Constitución Política), así como de las máximas constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad

I. ARTÍCULO 3:

ARTÍCULO 3. **(Salario de categoría en régimen académico)**

El salario para el personal académico se establece de acuerdo con la siguiente escala de remuneración:

<i>Prof. Interino Bachiller o sin título</i>	<i>Salario base</i>
<i>Profesor Interino Licenciado</i>	<i>Salario base + 15% del mismo</i>
<i>Profesor Postulante (**)</i>	<i>Salario base + 30% del mismo</i>
<i>Profesor Instructor</i>	<i>Salario Base + 30% del mismo</i>
<i>Profesor Adjunto</i>	<i>Salario Base + 40% del mismo</i>
<i>Profesor Asociado</i>	<i>Salario Base + 55% del mismo</i>
<i>Catedrático</i>	<i>Salario Base + 80% del mismo</i>

Tal y como se explicará, los accionantes estamos impugnando todas las normas de las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la UCR detalladas supra, las cuales, en su conjunto, están sirviendo para suplir formalmente el requisito de legalidad de un conjunto de

disposiciones que a nuestro juicio, transgreden los límites materiales del Derecho de la Constitución en lo que respecta a máximas tan relevantes como lo son el principio de igualdad ante la ley y no discriminación en el trabajo (ya que se trata, exclusivamente, de beneficios y transferencias en favor de un grupo particular de empleados de la Universidad de Costa Rica, en perjuicio del tratamiento patrimonial que recibe el resto con base en las disposiciones de la Convención Colectiva). También consideramos que muchos de los llamados *incentivos* que detallaremos a continuación (Régimen Académico, Méritos Académicos, Sueldo Dirección Superior, Dirección Académico Docente, Anualidad, Esclafón, Dedicación Exclusiva y Remuneración Extraordinaria), por el hecho de no resultar tácitamente excluyentes el uno del otro, suponen una violación a los mencionados principios cuyo efecto tiene una repercusión directa en la salud financiera de la UCR (principio de equilibrio presupuestario), como producto del evidente abuso y ligereza con que se están invirtiendo los recursos del Fondo de Educación Superior en la UCR, en perjuicio directo de la calidad y cantidad de servicios y prestaciones educativas que reciben sus estudiantes.

El artículo 3 de comentario establece un sobresueldo al salario base de los docentes, el cual se retribuye en forma proporcionalmente diferenciada dependiendo de la escala (catedrático, asociado, adjunto, etc.). Tal incentivo se reconoce por el mero hecho de reunir los requisitos y demás atestados propios del puesto, lo cual nos parece desproporcionado e irrazonable, toda vez que la retribución que se le ofrece a los docentes como salario base incorpora, per se, el reconocimiento por su idoneidad para cumplir con determinadas funciones. Sin embargo, la situación financiera de la UCR se compromete aún más a partir de los demás "incentivos" contemplados en el instrumento de marras, como lo es el caso del sistema de "pasos" de otra regalía o incentivo denominado "mérito académico", incluido en su artículo 5, como se mostrará a continuación.

II. ARTÍCULO 5

"ARTÍCULO 5. (Salario por pasos por méritos académicos)

Todo profesor o profesora con una dedicación global o combinación de jornada y horas mayor o igual a un cuarto de tiempo completo, podrá obtener pasos intermedios por los méritos acumulados en su categoría, de acuerdo con las siguientes disposiciones:

a- Cada paso es un porcentaje calculado sobre la base de su categoría en Régimen Académico según la tabla que establece el inciso c) de este artículo, que no es afectado por la anualidad, escalafón ni ningún otro concepto de pago; excepto en el caso de los catedráticos para quienes el sobresueldo correspondiente a los pasos por méritos académicos queda incluido automáticamente en el salario base de su categoría.

b.- Cuando el profesor asciende de categoría, **el sobresueldo correspondiente a los pasos por méritos académicos acumulados en su anterior categoría, quedan incluidos automáticamente en el salario base de la nueva categoría.**

c.- La Comisión de Régimen Académico **efectuará el estudio de actualización del expediente académico a solicitud del profesor** y le otorgará los pasos a que tiene derecho según los lineamientos para la asignación de puntaje en Régimen Académico de acuerdo con la siguiente escala de pasos por méritos académicos. El solicitante deberá aportar los documentos que permitan la valoración, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico.

Profesor (a)				
Pasos	Instructor postulante	Adjunto	Asociado	Catedrático
1	27 ptos.	45 ptos.	63 ptos.	99 ptos.
2	36 ptos.	54 ptos.	72 ptos.	108 ptos.
3			81 ptos.	117 ptos.
4			90 ptos.	126 ptos.
5				135 ptos.
6				144 ptos.
7				153 ptos.

d- Cada paso tendrá un valor de 4% del salario base de su categoría, extensivo a todas las categorías en Régimen Académico.

e- Esta disposición incluye al personal docente interino que cumpla con el puntaje y tiempo de servicio docente en la Universidad, según el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente. Los pasos académicos se asignarán de conformidad con la siguiente tabla:

Años de servicio	Puntos	Número de pasos máximo
2	27	1
	36	2
3	45	3
	54	4
6	63	5
	72	6
	81	7
	90	8
15	99	9
	108	10

	117	11
	126	12
	135	13
	144	14
	153	15

Para quienes posean un doctorado académico, el tiempo de servicio docente requerido en la obtención de los pasos, a partir de 90 puntos para el paso 8, será de 12 años; de estos, por lo menos 7 años deberán corresponder a servicio a la Universidad de Costa Rica.

*Los pasos académicos que obtenga el personal interino **se aplicarán sobre la base de la categoría de Instructor**. Cuando el profesor o la profesora ingresa a régimen, el sobresueldo correspondiente a los pasos por méritos académicos acumulados quedan incluidos automáticamente al salario base de la nueva categoría." (El resaltado y subrayado son nuestros)*

A efecto de considerar la correspondencia del incentivo denominado "mérito académico" con el Derecho de la Constitución, particularmente en lo que toca a su razonabilidad y proporcionalidad, así como en relación con su efecto desequilibrante respecto de la realidad presupuestaria de la UCR, debe considerar este honorable tribunal al menos, dos circunstancias:

- 1) La actualización del expediente la realiza la Comisión de Régimen Académico a pedido del interesado esto es, que la misma está sujeta en último término a los intereses particulares del docente, no así a las necesidades de la universidad;
- 2) Cada paso tiene un valor nominal del 4% del salario base y a partir del momento en que es reconocido, el incentivo no se acredita como un monto accesorio de aquél, sino que se aplica directamente a la base que ostentaba el docente antes de hacer la solicitud de actualización de expediente, con lo cual en realidad se está creando una nueva categoría;
- 3) Esta nueva categoría, en sí misma, lo que hace es aumentar el salario base y así, como consecuencia de tal aumento se ven incrementados los demás pluses salariales que, por llamarlo de alguna manera, están indexados a aquél;

- 4) El impacto sobre las finanzas de la universidad es sencillamente devastador, porque esta fórmula perversa entraña un efecto exponencial sobre los montos que presupuestariamente deben reservarse cada ejercicio económico para cubrir el reconocimiento de todos los demás incentivos que disfrutaban los docentes, los cuales están contemplados en la Convención Colectiva de la UCR, algunos de los cuales resultan en una verdadera repetición de pagos por la misma causa (por ejemplo, la anualidad prevista en el artículo 10 de las Regulaciones de cita, es independiente de aquella prevista en la Convención Colectiva que, por si fuera poco, de un modo extraconvencional e irregular fue aumentada por decisión graciosa y unilateral de las autoridades universitarias).

III. ARTÍCULO 6:

Este numeral contempla otro incentivo o plus salarial reservado, en apariencia, para docentes, en vista de que la lógica y el sentido común así lo señalan por el solo hecho de figurar en un instrumento jurídico denominado Regulaciones del Régimen Salarial Académico

ARTÍCULO 6. (Sueldo Dirección Superior)	
<i>El salario del personal que ocupa puestos de dirección superior, se determina aplicando los siguientes porcentajes al salario base de un decano con categoría de catedrático:</i>	
<i>Rector</i>	40%
<i>Director Consejo Universitario</i>	34%
<i>Miembros Consejo Universitario</i>	24%
<i>Vicerrectores</i>	20%

Este plus o sobresueldo que reconoce el artículo 6 antetrascrito, proporciona contenido de legalidad al llamado incentivo por "Dirección Superior" y líneas arriba manifestamos que el mismo estaba reservado, en principio, para docentes. No obstante, esto no es del todo cierto y a partir de esta disposición también se compromete no sólo el principio de equilibrio presupuestario, sino además la máxima de razonabilidad, en vista de que por ejemplo, no todos los integrantes del

Consejo Universitario son docentes y al menos tres de ellos -que no necesariamente lo son- estarían recibiendo una paga o retribución injustificada, como es el caso del representante de los funcionarios administrativos y de los dos representantes de los estudiantes, por lo cual solicitamos al máximo tribunal tomar nota de la irregularidad denunciada y su declaratoria de inconstitucionalidad.

IV. ARTÍCULO 7:

El incentivo o sobresueldo denominado "Dirección Académico Docente" es otro plus salarial que recibe cualquier docente con puesto de Director Académico Docente, como se muestra a continuación:

ARTÍCULO 7 (Salario Dirección Académico Docente)	
<i>El personal que desempeñe un puesto con cargo de dirección Académico docente recibirá el salario base de su categoría en régimen académico, más el porcentaje de recargo por dirección que se estipula en la siguiente escala:</i>	
<i>Directores de Departamento, de Programas de Posgrado, Coordinadores Generales de Sedes Regionales y Recintos</i>	15%
<i>Directores de Escuela, Directores de Institutos y Centros de Investigación y de Estaciones Experimentales</i>	25%
<i>Decanos y Directores de Sedes Regionales</i>	30%
<i>Los directores de Escuela y de Sedes Regionales y los decanos que hayan sido electos sin tener al menos la categoría de asociado, tendrán vía sobresueldo el salario base de asociado durante el período que ejerzan su cargo. (El resaltado es nuestro)</i>	

Los accionantes deseamos llamar la atención sobre las implicaciones de este régimen de incentivos o pluses salariales para los docentes de la UCR, ya que como lo expresamos líneas arriba, el sistema como tal esconde un verdadero compromiso a las reglas de una sana administración de los recursos públicos. Primero que nada, no perdamos de vista que quien desempeña un puesto con cargo de dirección académica, es un docente cuya categoría salarial se ve afectada no sólo por causa de la retribución o plus porcentual consagrada en el artículo 3° del instrumento impugnado, porque tampoco hay que olvidar que el salario base original se ve aumentado cada vez que el docente ejerce su derecho en orden de solicitar la actualización de su

expediente a la Comisión de Régimen Académico; y que una vez que ésta reconoce las pretensiones del docente interesado, de facto se está creando una nueva categoría salarial, ya que el incentivo de "pasos" por "mérito académico" se aplica directamente a la base, así que este incentivo adicional de Dirección Académica se termina aplicando sobre una base mayor, de modo que la retribución extra que recibe el docente beneficiado resulta, en términos reales, superior a los porcentajes de referencia establecidos en el numeral 6 de cita.

Salta a la vista y no hay que ser una autoridad en finanzas, para reconocer que un modelo que privilegia los intereses individuales a costa de los de la comunidad estudiantil universitaria, resulta no sólo perverso cuanto que insostenible. Véase que se trata de un esquema de retribución cuyos efectos devienen en gastos exponenciales, porque al ampliarse la base salarial todos los demás incentivos indexados a ésta también aumentan en cifras reales, lo cual resulta materialmente insostenible para una institución cuyos ingresos aumentan de forma lineal. Por tal razón es que consideramos que el plus en cuestión resulta irrazonable (gastar los recursos más rápido de lo que éstos ingresan), sino también desproporcionado en el tanto se está privilegiando un sistema de retribución que objetivamente compromete el equilibrio presupuestario de la institución y el principio de eficiencia administrativa. A título de ejemplo, considérese el caso de un docente con 1 año de servicio, que solicita la actualización de su expediente a la Comisión de Régimen Académico y resulta beneficiado con el primer "paso", lo cual implica que automáticamente su base salarial se va a ver incrementada en un 4%, de modo que ya estaríamos ante una nueva base. Supongamos que al cumplir tres años de servicio –y éstos se computan desde que se ingresó al servicio docente por primera vez, no así desde la adquisición de la nueva categoría-, éste solicita nuevamente la actualización de su expediente, y la Comisión de Régimen Académico le confiere 3 pasos más; ello implicará que para el cálculo de la nueva base se considerará la última (con un paso), misma que se verá aumentada en un 12%, pero ese incremento porcentual se daría sobre una base 4% mayor que la primera que ostentó el docente cuando ingresó al servicio y así, sucesivamente.

Lo que deseamos poner de manifiesto es que, a pesar de que el artículo 3 faculta a la obtención de hasta 15 pasos (para un profesor con al menos 15 años de servicio), ello no quiere decir que la última base sería 60% mayor que la primera, ya que en cada ascenso el 4% adicional se aplica sobre la última, que también ya había aumentado en razón de las anteriores actualizaciones,

con lo cual es posible que la última base posible resulte ser hasta un 100% mayor que la primera, de manera que a la hora de aplicar el plus de Dirección Académica al Director de Consejo Universitario, por ejemplo, ese 34% se reconocería a partir de la última base y no de la primera. Así las cosas, nos encontramos ante un sistema de retribución poco transparente y engañoso, ya que a partir de una primera valoración del mismo resulta muy difícil percatarse del truco, uno que por cierto nos lleva a la convicción de que el incentivo en cuestión no únicamente resulta irrazonable, cuanto que desproporcionado y afecta, objetivamente, la estabilidad y el equilibrio presupuestario de una institución cuyos ingresos cada vez están más comprometidos en el orden de atender salarios y privilegios a los docentes, en detrimento no únicamente de las máximas que deben inspirar una sana y eficiente administración de recursos públicos, sino también de la calidad de los servicios educativos que recibe la población estudiantil.

V. ARTÍCULO 10:

El artículo 10 contempla un nuevo incentivo, denominado *anualidad*, que consiste en un reconocimiento al tiempo servido como docente y que equivale al 3% del salario base que esté devengando en ese momento (recordemos que éste va subiendo a medida que se van creando nuevas bases salariales, como producto de la aplicación del incentivo de *pasos académicos*):

ARTÍCULO 10. (Anualidad)

Porcentaje de salario que recibe el profesor por cada año completo de servicio.

a.- Reconocimiento de anualidad por tiempo servido en la Universidad de Costa Rica.

Los profesores cuyo salario no esté regulado por un régimen propio o por un contrato especial, tendrán derecho a un tres por ciento anual de su salario base.

b.- Reconocimiento de anualidad por tiempo servido en el sector público.

Para efectos de anualidad únicamente, se reconocerá un 2% por cada año completo laborado en la administración pública, hasta el 31 de diciembre de 1986; a partir del 01 de enero de 1987 se reconocerá un 3%; lo anterior siempre y cuando no haya habido simultaneidad con tiempo el servido en la Universidad de Costa Rica. Este reconocimiento se hará efectiva a partir del momento en que sea solicitado por el interesado.

A propósito de este nuevo plus salarial, exclusivo para docentes, conviene recordar que en virtud del artículo 11 de la Convención Colectiva de los Trabajadores de la UCR, las partes convinieron en establecer la figura de **LA ANUALIDAD** para todos los servidores que formen parte de dicho instrumento convencional. Este concepto contempla la retribución de un tres (3%) por ciento anual de su salario base a partir de 1993, lo cual implica que desde hace muchos años ese reconocimiento se le viene aplicando a todos los trabajadores de la Universidad de Costa Rica, beneficiarios de los derechos establecidos en esa Convención Colectiva.

Ahora bien, este es un incentivo o plus salarial que se le otorga al trabajador por el mero hecho, puro y simple, del transcurso de un año en el ejercicio de la relación laboral, reconocimiento que como decimos, encuentra su razón de ser en el transcurso del tiempo al servicio del mismo patrono. No se reconoce, por el contrario, previa constatación de alguna mejora en el servicio o en la excelencia en relación con el año anterior, para justificar razonablemente tal reconocimiento; ni siquiera existe un compromiso de mejora, o de rendimiento sujeto a verificación alguna para que se verifique tal beneficio, situación que lo torna absolutamente irrazonable.

Como hemos indicado, la negociación de la Convención Colectiva se dio en 1993 con una valoración de la anualidad del tres (3%). Sin embargo, en el año 2009 y por mera liberalidad patronal, sea por un acuerdo del Consejo Universitario, se concedió adicionalmente un incremento del dos punto cinco (2.5%) por ciento, con lo cual la ANUALIDAD pasó al cinco punto cinco (5.5%) por ciento.

Si ya el 3%, producto de un acuerdo que se consignó en el artículo 11 de la convención colectiva resulta poco razonable, el aumento concedido por el Consejo Universitario al 5.5% resulta totalmente desproporcionado y en clara violación al principio de razonabilidad. A mayor abundamiento, durante la sesión extraordinaria número 5390, celebrada por el Consejo Universitario el 29 de setiembre de 2009, en el punto 2 del acuerdo único se aprobó:

"Aumentar el tres por ciento de incremento salarial anual establecido por la Convención Colectiva de Trabajo para todos los trabajadores universitarios, docentes y administrativos, en un dos y medio por ciento adicional, para completar un total de incremento anual de cinco y medio por ciento. Es entendido que este aumento del incremento anual queda comprendido y absorbido en el cinco y medio por ciento anual dispuesto por la Ley de incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas del que ya disfrutaban algunos servidores universitarios, quienes, en consecuencia, no disfrutarán de ningún beneficio salarial adicional, por este concepto. El cinco y medio por ciento de incremento

salarial anual será pagado en la forma y oportunidades señaladas por el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, y será reconocido por la Universidad de Costa Rica a partir del 1° de enero de 2010”.

A partir de las anteriores consideraciones, es posible advertir la verdadera magnitud del costo que representa para la UCR honrar los compromisos adquiridos con sus trabajadores en la Convención Colectiva (la cual fue cuestionada en sede constitucional por los accionantes) y en las “Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica” objeto de la presente acción de inconstitucionalidad. Detrás del valor facial de las anualidades que reconoce este centro de educación superior (3%), se esconde el supracitado acuerdo de Consejo Universitario que aumentó ese tres por ciento en un 2.5% adicional, con lo cual el valor real de las anualidades subió al 5.5% del salario base, pero en la práctica ese porcentaje también resulta engañoso, ya que la misma Convención Colectiva en su artículo 79 establece que las disposiciones, contratos y costumbres que superen los beneficios incluidos en el instrumento convencional o que no estén expresamente contemplados, se mantendrán vigentes y tal es el caso de esta otra anualidad que se le reconoce al personal docente, con lo cual la universidad estaría pagando, en realidad, un 8.5% anual del salario base de los docentes por este concepto.

En atención a las manifestaciones hechas, los accionantes estamos convencidos de que el incentivo de *Anualidad* para docentes resulta desproporcionado e irrazonable pues entraña, al menos, un doble reconocimiento o retribución por la misma causa (el mero transcurrir del tiempo), y en un verdadero compromiso a la eficiencia en la administración de los recursos de ese alma mater que, por la magnitud y perversidad de las fórmulas de cálculo y la evidente dispersión normativa de los regímenes de incentivos o pluses salariales, representa una violación al principio de equilibrio presupuestario consagrado en el artículo 176 constitucional y a la protección de los legítimos intereses económicos de los contribuyentes que, vía impuestos, financiamos el Fondo de Educación Superior, así como a los intereses de la comunidad estudiantil de la UCR en lo que respecta a la cantidad y calidad de servicios que recibe.

VI. ARTÍCULO 11:

ARTÍCULO 11. (Escalafón)

Los académicos de régimen académico y los que ocupen puestos de dirección superior tendrán derecho, como incentivo a un incremento en su experiencia laboral, a un aumento anual por escalafón sobre su salario base, en los años posteriores a cada ascenso, consolidables en el siguiente ascenso. Este porcentaje será del 3% para todas las categorías, con un tope de 2 escalafones para los instructores, de 3 para los adjuntos, de 10 para los asociados y sin tope para los catedráticos.

Los profesores interinos tendrán este derecho con un tope de 2 escalafones, calculados sobre la categoría de Instructor.

El artículo 11 da contenido de legalidad a un nuevo incentivo o plus salarial, denominado "escalafón", que consiste en un 3% anual del salario base para todas las categorías, con un tope de 2 escalafones para los "instructores", de 3 para los llamados "adjuntos", de 10 para profesores "asociados" y SIN LÍMITE O TOPE para los catedráticos.

Tal cual se desprende de los límites conceptuales establecidos en el artículo 11 de comentario, el denominado "escalafón" es un incentivo reservado para docentes y en el fondo, no guarda ninguna diferencia sustancial respecto de las anualidades, ya que se trata de un plus salarial que se reconoce por el mero transcurrir del tiempo servido, con lo cual podríamos estar ante una potencial repetición de pagos en vista de que, en el fondo, se trata de lo mismo. En este sentido, los accionantes nos permitimos advertir a este honorable tribunal que declare la inconstitucionalidad de la disposición de marras por contravenir las máximas de proporcionalidad (habrá docentes que anualmente recibirán un incremento de su salario de hasta un 11.5%, únicamente por cumplir un año más de servicio: 3% de la Convención Colectiva + 2.5% del Acuerdo de Consejo Universitario + 3% de la anualidad docente + 3% por escalafón), así como de razonabilidad, porque nunca podrá considerarse razonable un esquema de retribución completamente desbalanceado, cuyos efectos atentan directamente en contra del principio de eficiencia en la administración consagrado en el artículo 191 constitucional. Resulta también desproporcionado, en el caso particular de los catedráticos, porque a éstos **se les reconoce anualmente un incremento del 3% de su salario base por concepto de escalafón, pero sin límite de años**, sin dejar de lado el impacto que un sistema tan perverso y poco transparente tiene sobre el equilibrio presupuestario de la Universidad de Costa Rica, práctica que el máximo tribunal ha considerado inconstitucional por violentar las máximas ya citadas.

PETITORIA

En razón del fundamento constitucional, legal y jurisprudencial expuesto, solicitamos respetuosamente a este Tribunal declare la inconstitucionalidad de las disposiciones transcritas de la norma jurídica denominada "*Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*", publicada en el Alcance a la Gaceta Universitaria 5-91, de 19 de agosto de 1991, por violar los reiterados criterios de razonabilidad, proporcionalidad y equilibrio presupuestario, por ser contrarios a los artículos 11, 33, 46, 50, 57, 68, 176 y 191 de la Constitución Política, así como a las máximas de razonabilidad y proporcionalidad, que son parámetros de constitucionalidad.

NOTIFICACIONES

Serán recibidas en el Edificio Principal de la Asamblea Legislativa, Jefatura de Fracción del Movimiento Libertario, sito en Cuesta de Moras, San José.

San José, 15 de diciembre de 2016



OTTO GUEVARA GUTH

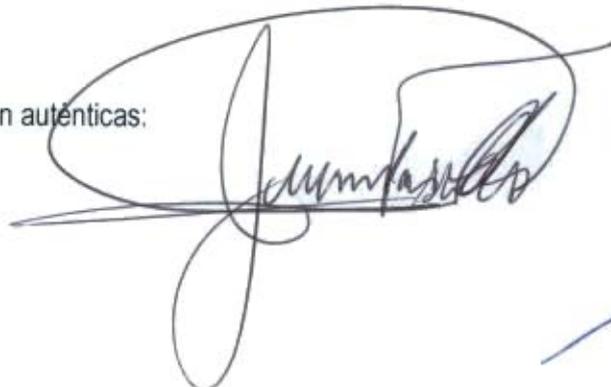


NATALIA DIAZ QUINTANA

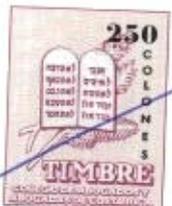


JOSÉ ALBERTO ALFARO JIMÉNEZ

Son auténticas:



Lic. Jencías Vargas Chavarría
Abogado y Notario
U.C.R.





REGULACIONES DEL RÉGIMEN SALARIAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
[Aprobado en la sesión 3748-01, 26/06/1991. Publicadas en el Alcance a La Gaceta Universitaria 5-91, 19/08/1991]

ARTÍCULO 1
(Definición)

El régimen salarial académico es el sistema que regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de dirección. Cubre sin excepción a todas las personas contratadas por la Universidad de Costa Rica para realizar tareas académicas.

ARTÍCULO 2.
(Salario Base)

- a. El salario del personal académico se fijará en relación con una suma base que establecerá el Consejo Universitario, tomando en consideración los salarios de las distintas profesiones y las posibilidades financieras de la Universidad y del país.
- b. Se procurará que sea un salario altamente competitivo, que permita al académico dedicarse efectivamente a sus tareas.

ARTÍCULO 3.
(Salario de categoría en régimen académico)

El salario para el personal académico se establece de acuerdo con la siguiente escala de remuneración:

Prof. Interino Bachiller o sin título	Salario base
Profesor Interino Licenciado	Salario base + 15% del mismo
Profesor Postulante (**)	Salario base + 30% del mismo
Profesor Instructor	Salario Base + 30% del mismo
Profesor Adjunto	Salario Base + 40% del mismo
Profesor Asociado	Salario Base + 55% del mismo
Catedrático	Salario Base + 80% del mismo

(**) Ver transitorio 4

ARTÍCULO 4.

Se elimina.

ARTÍCULO 5.
(Salario por pasos por méritos académicos)

Todo profesor o profesora con una dedicación global o combinación de jornada y horas mayor o igual a un cuarto de tiempo completo, podrá obtener pasos intermedios por los méritos acumulados en su categoría, de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- a- Cada paso es un porcentaje calculado sobre la base de su categoría en Régimen Académico según la tabla que establece el inciso c) de este artículo, que no es afectado por la anualidad, escalafón ni ningún otro concepto de pago; excepto en el caso de los catedráticos para quienes el sobresueldo correspondiente a los pasos por méritos académicos queda incluido automáticamente en el salario base de su categoría.
- b.- Cuando el profesor asciende de categoría, el sobresueldo correspondiente a los pasos por méritos académicos acumulados en su anterior categoría, quedan incluidos automáticamente en el salario base de la nueva categoría.
- c.- La Comisión de Régimen Académico efectuará el estudio de actualización del expediente académico a solicitud del profesor y le otorgará los pasos a que tiene derecho según los lineamientos para la asignación de puntaje en Régimen Académico de acuerdo con la siguiente escala de pasos por méritos académicos. El solicitante deberá aportar los documentos que permitan la valoración, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico.

Pasos	Profesor(a)			
	Instructor Postulante(*)	Adjunto	Asociado	Catedrático
1	27 ptos.	45 ptos.	63 ptos.	99 ptos.
2	36 ptos.	54 ptos.	72 ptos.	108 ptos.
3			81 ptos.	117 ptos.
4			90 ptos.	126 ptos.
5				135 ptos.
6				144 ptos.
7				153 ptos.

(*) Véase transitorio 4.



- d- Cada paso tendrá un valor de 4% del salario base de su categoría, extensivo a todas las categorías en Régimen Académico.
- e- Esta disposición incluye al personal docente interino que cumpla con el puntaje y tiempo de servicio docente en la Universidad, según el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Los pasos académicos se asignarán de conformidad con la siguiente tabla:

Años de servicio	Puntos	Número de pasos máximo
2	27	1
	36	2
3	45	3
	54	4
6	63	5
	72	6
	81	7
	90	8
15	99	9
	108	10
	117	11
	126	12
	135	13
	144	14
	153	15

Para quienes posean un doctorado académico, el tiempo de servicio docente requerido en la obtención de los pasos, a partir de 90 puntos para el paso 8, será de 12 años; de estos, por lo menos 7 años deberán corresponder a servicio a la Universidad de Costa Rica.

Los pasos académicos que obtenga el personal interino se aplicarán sobre la base de la categoría de Instructor. Cuando el profesor o la profesora ingresa a régimen, el sobresueldo correspondiente a los pasos por méritos académicos acumulados quedan incluidos automáticamente al salario base de la nueva categoría.

ARTÍCULO 6.
(Sueldo Dirección Superior)

El salario del personal que ocupa puestos de dirección superior, se determina aplicando los

siguientes porcentajes al salario base de un decano con categoría de catedrático:

Rector	40%
Director Consejo Universitario	34%
Miembros Consejo Universitario	24%
Vicerrectores	20%

ARTÍCULO 7
(Salario Dirección Académico Docente)

El personal que desempeñe un puesto con cargo de dirección Académico docente recibirá el salario base de su categoría en régimen académico, más el porcentaje de recargo por dirección que se estipula en la siguiente escala:

Directores de Departamento, de Programas de Posgrado, Coordinadores Generales de Sedes Regionales y Recintos	15%
Directores de escuela, Directores de Institutos y Centros de Investigación y de Estaciones Experimentales	25%
Decanos y Directores de Sedes Regionales	30%

Los directores de Escuela y de Sedes Regionales y los decanos que hayan sido electos sin tener al menos la categoría de asociado, tendrán vía sobresueldo el salario base de asociado durante el periodo que ejerzan su cargo.

ARTÍCULO 8.
(Licencia Sabática)

La Licencia Sabática es el derecho que puede adquirir un profesor para ausentarse de sus labores universitarias ordinarias a fin de realizar, dentro o fuera del país, una actividad sistemática en beneficio de su propia superación intelectual o profesional, por un periodo de seis meses consecutivos, con pleno goce de remuneración y de sus otros derechos o durante un plazo no mayor de un año, con un ajuste proporcional a dicho periodo, en su carga académica o en su salario, todo de acuerdo con la normativa respectiva.

ARTÍCULO 9.
(Reconocimientos Regionales)



Los académicos que en razón de su trabajo deban trasladar su residencia o domicilio legal en forma permanente, o que se desplacen regularmente a un Recinto Universitario o a una Sede Regional, tendrán derecho a los siguientes sobresueldos según corresponda:

- a. **Zonaje:** Es la remuneración adicional para los funcionarios universitarios, que a solicitud y bajo la responsabilidad y control del Consejo de Sede, trasladen en forma permanente su domicilio legal, a la región donde está ubicado un recinto o una sede regional.
- b. **Bonificación:** Es la remuneración adicional para los funcionarios universitarios que se desplacen regularmente a un Recinto Universitario o a una sede regional, con el propósito de cumplir con sus funciones.

El procedimiento para obtener la remuneración adicional de zonaje y bonificación, así como el porcentaje correspondiente a cada zona geográfica, estarán determinados por lo que se indica en las normas de adjudicación de reconocimientos regionales acordadas por el Consejo Universitario.

ARTÍCULO 10. (Anualidad)

Porcentaje de salario que recibe el profesor por cada año completo de servicio.

- a.- Reconocimiento de anualidad por tiempo servido en la Universidad de Costa Rica.
Los profesores cuyo salario no esté regulado por un régimen propio o por un contrato especial, tendrán derecho a un tres por ciento anual de su salario base.
- b.- Reconocimiento de anualidad por tiempo servido en el sector público.
Para efectos de anualidad únicamente, se reconocerá un 2% por cada año completo laborado en la administración pública, hasta el 31 de diciembre de 1986; a partir del 01 de enero de 1987 se reconocerá un 3%; lo anterior siempre y cuando no haya habido simultaneidad con tiempo el servido en la Universidad de Costa Rica. Este reconocimiento se hará efectiva a partir del

momento en que sea solicitado por el interesado.

ARTÍCULO 11. (Escala fón)

Los académicos de régimen académico y los que ocupen puestos de dirección superior tendrán derecho, como incentivo a un incremento en su experiencia laboral, a un aumento anual por escala fón sobre su salario base, en los años posteriores a cada ascenso, consolidables en el siguiente ascenso. Este porcentaje será del 3% para todas las categorías, con un tope de 2 escalafones para los instructores, de 3 para los adjuntos, de 10 para los asociados y sin tope para los catedráticos.

Los profesores interinos tendrán este derecho con un tope de 2 escalafones, calculados sobre la categoría de Instructor.

ARTÍCULO 12. (Dedicación Exclusiva)

Los académicos al menos con el grado de licenciado que se comprometan a laborar tiempo completo en forma exclusiva para la Universidad de Costa Rica, podrán devengar un sobresueldo del 30% del salario base, de acuerdo con la normativa vigente.

ARTÍCULO 13. (Remuneración Extraordinaria)

Siguiendo los lineamientos del Consejo Universitario, el Rector en consulta con el Vicerrector respectivo podrá acordar remuneraciones extraordinarias a los profesores de aquellas áreas en que se requiere un nivel salarial competitivo con el mercado laboral del país.

El procedimiento para calificar y obtener este beneficio y el monto de la remuneración extraordinaria estarán regulados por el Reglamento de Remuneración Extraordinaria para el personal docente.

ARTÍCULO 14.



(Dedicación plena)

El Rector, los Vicerrectores y los miembros del Consejo Universitario, a que se refiere el artículo 24 del Estatuto Orgánico en los incisos a) y c), deben laborar única y exclusivamente con la Universidad de Costa Rica, por lo que tendrán que acogerse al régimen de dedicación plena que establecerá la institución.

**ARTÍCULO 15.
(Complementos Salariales)**

Los profesores que participen directamente en actividades financiadas totalmente con fondos externos a la Universidad de Costa Rica, podrán devengar complementos salariales que remuneren su dedicación adicional a estos proyectos.

El monto, vigencia y otras condiciones en que se otorgan los complementos salariales se establecen en el contrato que debe suscribir el funcionario, de acuerdo a lo estipulado en las Normas para la Asignación de Complementos Salariales.

TRANSITORIOS:

- 1.- El otorgamiento de los incentivos aprobados en este Reglamento, se hará efectivo de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria de la Institución.
- 2.- La aplicación del artículo 14, queda sujeta a la modificación respectiva del Estatuto Orgánico.
- 3.- Aquellos funcionarios que ocupen los puestos indicados en el Artículo 14 de este Reglamento, podrán o no acogerse a los beneficios y obligaciones del mencionado artículo por el resto del período para el cual fueron electos o nombrados. Concluido este período quedan sujetos a las regulaciones del mencionado artículo.
- 4.- La categoría de "Profesor Postulante" entrará en vigencia una vez que el Consejo Universitario apruebe la modificación propuesta al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.

DEROGATORIAS: ¹

1. Artículo 49 del Reglamento de Régimen Académico.
2. Acuerdos del Consejo Universitario Sesión 3055 artículo 6.
3. Reglamento de Dedicación Extraordinaria.
4. Cualquier otro que en materia salarial se oponga.

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio

NOTA DEL EDITOR: Las modificaciones a los reglamentos y normas aprobadas por el Consejo Universitario, se publican semanalmente en la Gaceta Universitaria, órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica.

ANEXOS

Modificaciones introducidas en esta edición

ARTICULO	SESION	FECHA
Transitorio 4 (eliminado)	3749-03	02-07-91
3	3799-03	20-11-91
3	4672-05	09-10-01
4	4672-05	09-10-01
5	3756-03	07-08-91
5	3799-03	20-11-91
5	4672-05	09-10-01
5	5118-03	21-11-06
5 b)	3757-01	09-08-91
5 b)	3810-13	18-12-91
5ch (pasa a ser inciso d)	5718-08	30-04-13
5e	5718-08	30-04-13
6	3848-12	26-05-92
6	4075-06	09-11-94
7	3756-03	07-08-91
7	3848-12	26-05-92
10	4672-05	09-10-01

¹ Mediante oficio ORH-774-2001, 06-06-01, se informa sobre la aplicación total de las Regulaciones, por lo que se procede a hacer efectiva la derogatoria del artículo 49 del reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente. En sesión 4474-09, 31-08-99, se deroga el Reglamento del Régimen de Dedicación Extraordinaria para el personal docente.



12	4672-05	09-10-01
Transitorio 1	4672-05	09-10-01
Transitorio 4 (adición)	4672-05	09-10-01

Nota: la modificación en los inciso d) y e) del artículo 5, rigen a partir del 2014, una vez realizadas las reservas presupuestarias correspondientes, por parte de la Rectoría, que permitan la efectiva ejecución y cumplimiento de la reforma propuesta