

ACTA DE LA SESION No.04-15
DEL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES (CONARE)

Celebrada el 17 de febrero del 2015, en el Edificio Dr. Franklin Chang Díaz. Se inicia a las quince horas, con la asistencia de: Dr. Julio César Calvo Alvarado, Rector del Instituto Tecnológico de Costa Rica, quien preside; Dr. Henning Jensen Pennington, Rector de la Universidad de Costa Rica, Licda. Sandra León Coto, Rectora de la Universidad Nacional; Mag. Luis Guillermo Carpio Malavasi, Rector de la Universidad Estatal a Distancia y Ing. Eduardo Sibaja Arias, Director a.i. de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES). Asiste como invitado especial el Lic. Gastón Baudrit Ruiz, Asesor Legal del CONARE.

Artículo 1 Reunión Ejecutiva.

- a. Escalafones salariales.

CONSIDERANDO QUE:

1. Con fecha 29 de agosto de 2014 se recibe oficio número OF-AI-156-2014 dirigido al Dr. Henning Jensen Pennington, Presidente del Consejo Nacional de Rectores, por parte de la Auditoría Interna del Consejo Nacional de Rectores, la cual literalmente "...señala los resultados del estudio especial efectuado por esta Auditoría Interna denominado INF-007-2014, *"Aplicación y pago del concepto salarial de pago "Escalafón" en el CONARE"*, el cual trata sobre la aprobación del pago de este concepto salarial, el posterior levantamiento del tope y su impacto económico. Este estudio se efectuó conforme al plan anual de trabajo de la Auditoría Interna presentado al CONARE y a la Contraloría General de la República. Su ejecución se fundamentó en la Ley General de Control Interno (Nº8292), el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (M-2-2006-CO-DFOE), Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (R-DC-119-2009) y la normativa aplicable. Destacamos la importancia de considerar los resultados de este trabajo para fortalecer el marco jurídico institucional, el adecuado manejo de la política salarial y las finanzas institucionales. Asimismo, cabe resaltar que, una vez recibido el informe y aceptadas las recomendaciones, deben girarse las instrucciones para su aplicación, según corresponda; en caso contrario, debe emitir las soluciones alternas, de conformidad con lo que establece la normativa correspondiente, y comunicarlas a esta Auditoría Interna, dentro del plazo de 30 días hábiles. Lo anterior, de conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones de esta Auditoría Interna y la Ley General de Control Interno. Con el fin de poder darle un adecuado seguimiento a las mejoras indicadas en este informe, requerimos se nos comunique los acuerdos tomados por el CONARE". Dicho informe fue firmado por el señor: Juan Manuel Agüero Arias, Auditor Interno Consejo Nacional de Rectores.
2. Existe preocupación sobre el tema del pago por escalafones que sobrepasan el tope y su efecto en la anualidad, así como sobre el impacto negativo que tenga sobre el presupuesto institucional.

3. Que la base sobre la cual se eliminó el tope de escalafones, no encuentra actualmente, según criterios jurídicos consultados por la Auditoría, un sustento suficiente que otorgue solidez a lo actuado y es responsabilidad de la máxima autoridad definir lo correspondiente; esto es, buscar el sustento legal para poner topes a dichos escalafones.
4. Que el informe de Auditoría solicitó interpretación auténtica del acuerdo tomado en 1978 Número 104 de 29 de marzo que adoptó el escalafón de la UCR sin que expresamente se excluyera aplicar el tope.
5. Atendiendo lo anterior, se dispuso coordinar la atención de este informe y se comisionó a la Universidad de Costa Rica y al Instituto Tecnológico de Costa Rica para que de sus oficinas asesoras se dispusiera de una persona experta en derecho para el análisis de lo descrito por la Auditoría respecto de la aplicación sin límites del pago por concepto salarial denominado “Escalafón” , el cual se concede a todos los funcionarios del CONARE.
6. Que por la Universidad de Costa Rica se comisionó a la Master Duannier del Sol Pérez, experta en derecho administrativo, y por el Instituto Tecnológico de Costa Rica a la Master Grettel Ortiz, experta en derecho laboral y directora de la oficina jurídica.
7. Con fecha 13 de octubre de 2014 se entrega el criterio jurídico externado por las Master Ortiz y del Sol, mismo que sirve para la toma de la decisión del presente acuerdo.

RESULTANDO

Conforme al criterio jurídico solicitado se indica que:

Del Informe de Auditoría INF-007-2014 denominado. ” Aplicación y pago del concepto salarial “ Escalafón” en el CONARE.” El citado informe es el resultado de la contratación directa No.2013CD-000320-CNR que se llevó a cabo con la finalidad de obtener un análisis jurídico sobre “ la situación mediante la cual se eliminó el tope de pago de escalafones, conocer si la práctica que se ejecuta en la Institución, de no aplicar un tope de años para el pago de escalafones, está acorde con la normativa vigente” .

En el informe se concluye que:

1. El Escalafón es un concepto salarial de pago que ha estado vigente en la Universidad de Costa Rica desde el año 1966, el cual consiste en un aumento anual correspondiente a un porcentaje calculado sobre el salario base, cuyo reconocimiento, en principio, estaría sujeto a la evaluación de desempeño del funcionario; sin embargo, actualmente se reconoce con el solo transcurso del tiempo.

El manual de conceptos de pago de la Universidad de Costa Rica (1994) lo define de la siguiente manera:

“ ESCALAFÓN ADMINISTRATIVO. Aumento anual que recibe el funcionario por cada año completo de servicio continuo.

Forma de Cálculo: Corresponde a un porcentaje asignado a la categoría del puesto (ver escala salarial) y se aplica al salario base.

Observaciones: Para cada puesto existe un tope de escalafones, el monto por escalafones es proporcional a la dedicación del empleado en el puesto en desempeño. Al iniciar la relación laboral con la Institución, se le otorga una fecha de derecho [...]” .

2. Históricamente, el porcentaje que se reconoce por concepto de escalafón ha mantenido en la UCR un tope o número máximo de escalafones que pueden ser reconocidos.

3. Mediante el acuerdo del CONARE, tomado en la sesión N° 104 de fecha 29 de marzo de 1978, se adopta el Escalafón a dicha institución, sin que expresamente se excluya en su aplicación el tope correspondiente a la misma.

4. La nota OPES 186-D de fecha 20 de junio de 1997, se fundamenta en el criterio emitido por la Asesoría Jurídica del CONARE para eliminar el tope del escalafón, ello sin que se haya evidenciado acuerdo o interpretación auténtica del CONARE en dicho sentido. Y se recomienda:

- 1) Solicitar al CONARE la interpretación auténtica del acuerdo que consta en el artículo 4 de la sesión N° 104 de fecha 29 de marzo de 1978, con la finalidad de determinar si debe o no aplicarse un tope en el número de escalafones que se reconocen en el CONARE.
- 2) En caso de que se constaten los posibles vicios señalados con la eliminación del tope de escalafón, ajustar el actuar administrativo a los procedimientos previstos en la Ley General de Administración Pública y considerando el desarrollo doctrinal y jurisprudencial sobre los “ Derechos Adquiridos” y las “ Situaciones jurídicas consolidadas” .

1. Acerca del beneficio del “ Escalafón” .

En el año 1977, el Consejo Universitario aprobó el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica, en la sesión N.° 2434 celebrada el 19 de octubre de

1977¹. Este Reglamento estableció la definición del escalafón en su artículo 4, inciso r, aún vigente, el cual señala:

“ r. AUMENTO POR ESCALAFÓN: Aumento de salario anual de acuerdo con la escala vigente, siempre que la calificación de servicios del funcionario referida al puesto de esa categoría corresponda al nivel de la nota de bueno.”

En ese mismo año (1977) se discutió en el seno del Consejo Universitario el aumento y reajuste de los salarios para el personal universitario. De tal forma, en las sesiones 2397 y 2398, celebradas el 30 de junio y el 1.º de julio de 1977 respectivamente, se tomaron acuerdos relacionados con esta materia y de manera específica lo relacionado con los escalafones:

“ 2.- Se crea como elemento del salario del personal incluido en el sistema de clasificación y valoración de puestos un fondo de escalafones consolidados que inicialmente contendrá todo lo que gane el trabajador por escalafones no reales o por diferencias de sueldo congelado; en adelante, se asignarán a ese fondo los escalafones reales de que disfrute el trabajador, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) En el caso de ascenso a un puesto de categoría superior cualquiera que sea el salario base que corresponda al nuevo puesto, el servidor que pase a desempeñarlo en propiedad, tendrá derecho a continuar devengando las sumas que por escalafón haya acumulado a su favor en el o los puestos anteriores. Los nuevos escalafones a que adquiera derecho, se le calcularán con el monto que corresponde a la categoría del cargo que se encuentre desempeñando.*
- b) Si un puesto fuere reasignado a una categoría superior, el servidor que lo ocupe en propiedad, devengará a partir de las fechas dispuestas por la Institución, establecidas por el Consejo Universitario en sesión 2380 artículo 12 del 9 de mayo de 1977; el salario básico de la nueva categoría y conservará el monto acumulado de aumentos por escalafón de la antigua categoría y en lo sucesivo los nuevos escalafones se le computarán sobre la nueva categoría.*
- c) Si un puesto fuere reclasificado o revalorado a una categoría superior, el servidor que lo ocupe en propiedad devengará, a partir de las fechas dispuestas por la Institución establecidas por el Consejo Universitario en sesión 2380 artículo 12 del 9 de mayo de 1977; el salario básico de la nueva categoría y con el mismo número de escalafones que tenía ahora computados al monto que corresponda en la nueva categoría.”*

¹ Publicado en *La Gaceta Universitaria*, Año II, 13 de enero de 1978.

Posteriormente, el Consejo Universitario discutió la inclusión de los escalafones para el personal docente, por ejemplo, se aprobó establecer en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, en el capítulo referente a la escala de remuneración y jornada de trabajo, *que se otorgarán escalafones en los años posteriores a cada ascenso, consolidables en el siguiente ascenso* (sesión 2473 celebrada el 19 de abril de 1978).

Para el año 1982, el Consejo Universitario, en sesión 2953, artículo 4, celebrada el 9 de noviembre de 1982, aprobó una política salarial institucional que estableció:

- 1. Los aumentos generales de salarios que se acuerden para el personal de la Institución pasarán a formar parte de un “ fondo disponible para revaloraciones” no afectado por anualidades. De este fondo se tomará lo necesario para cubrir las revaloraciones de las remuneraciones base.
En caso de que el “ fondo disponible para revaloraciones” sea insuficiente o no exista para hacer efectivas las revaloraciones, la Institución cubrirá ese faltante.*
- 2. Las revaloraciones de las remuneraciones base serán establecidas tomando en consideración la Ley de Salarios Mínimos y el necesario equilibrio salarial tanto interno como con respecto al mercado de trabajo.*

Para el año 1983, el Consejo Universitario, en la sesión 2981 (celebrada el 22 de marzo de 1983) recibió a funcionarios de la Oficina de Personal y se discutieron varias alternativas para establecer el aumento de los salarios por concepto de escalafón. Una semana más tarde, en la sesión 2983, celebrada el 28 de marzo de 1983, la Comisión de Políticas Salariales presentó una propuesta referente a los escalafones en el salario de los funcionarios. En esta oportunidad, se retomaron los lineamientos de política salarial ya definidos, y el Consejo Universitario acordó:

- 1. Aprobar con vigencia, a partir del primero de enero de 1983, la escala salarial derivada de la revisión integral del sistema propuesto en el informe titulado: Revisión Integral de Clasificación y Valoración de Puestos Administrativos y Técnicos, con los montos por escalafón definidos a continuación, calculados con una regresión porcentual que se inicia con 5.5% para la primera categoría y concluye con un 3.29% para la máxima categoría.
El número máximo de escalafones a reconocer para cada categoría salarial, se calculará aplicando un tope aproximado de un 55% del salario base correspondiente, según el siguiente detalle:*

<i>Categoría</i>	<i>%</i>	<i>N.º de Pasos</i>
------------------	----------	---------------------

01	5.50	10
02	5.47	10
03	5.44	10
04	5.40	10
05	5.37	10
06	5.34	10
07	5.31	10
08	5.28	10
09	5.24	10
10	5.21	11
11	5.18	11
12	5.14	11
13	5.12	11
14	5.08	11
15	5.05	11
16	5.02	11
17	4.99	11
18	4.96	11
19	4.92	11
20	4.89	11
21	4.86	11
22	4.83	11
23	4.80	11
24	4.76	12
25	4.73	12
26	4.70	12
27	4.67	12
28	4.64	12
29	4.60	12
30	4.57	12
31	4.54	12
32	4.51	12
33	4.47	12
34	4.44	12
35	4.41	12
36	4.38	13
37	4.35	13
38	4.32	13
39	4.28	13
40	4.25	13
41	4.22	13
42	4.19	13
43	4.16	13
44	4.12	13
45	4.09	13
46	4.06	14
47	4.03	14
48	4.00	14
49	3.96	14
50	3.93	14

51	3.90	14
52	3.87	14
53	3.84	14
54	3.80	14
55	3.77	15
56	3.74	15
57	3.71	15
58	3.68	15
59	3.64	15
60	3.61	15
61	3.58	15
62	3.55	15
63	3.52	16
64	3.48	16
65	3.45	16
66	3.42	16
67	3.39	16
68	3.36	16
69	3.32	17
70	3.29	17

2. *A partir del primero de enero de 1983, para todo trabajador cuyo puesto se encuentre adscrito al Sistema de Clasificación y Valoración vigente, al cumplir la respectiva fecha de aumento por escalafón, éste se calculará con base en el monto fijado en la nueva escala, iniciándose en el primer paso de la misma.*

La suma total obtenida por cada funcionario, producto de los escalafones recibidos al 31 de diciembre de 1982, en la escala anterior, que ha quedado fuera de vigencia, pasará a formar parte de su respectivo " Fondo Consolidado" .

Finalizando el año 1985, en la sesión 3240, celebrada el 3 de diciembre, el Rector presentó al Consejo Universitario varias propuestas relacionadas con la negociación salarial que regiría a partir del año 1986, entre éstas se destacan las siguientes:

- a. Que a partir del mes de febrero de 1986, se entre en negociación para determinar en qué condiciones se podría revisar el monto de las anualidades.*
- b. Que en el caso de que haya un proceso inflacionario muy acentuado o que la Universidad de Costa Rica consiga nuevos recursos, se podrá llegar a una nueva negociación salarial.*
- c. Que se agregue la suma de 1800 (mil ochocientos colones) al fondo disponible para revaloraciones de cada trabajador administrativo, el día 31 de diciembre de 1985, y que inmediatamente se aplique la nueva escala salarial, planteada según estudio de la Vicerrectoría de Administración. El aumento salarial promedio será de 16.20%.*

La escala salarial aprobada mediante el acuerdo de la sesión 2953 que estuvo vigente del 01-01-83 al 31-12-85, contenía sólo 70 categorías, mientras la nueva escala salarial que se aprueba en

la sesión 3240 y que rige a partir del 01-01-86, contiene 100 categorías. Al incluir 30 categorías más en la escala salarial de la Institución en 1986, se aprueba modificar los porcentajes y topes de escalafón para cada categoría para seguir respetando el acuerdo del Consejo Universitario sesión 2983, artículo 13, de aplicar un tope aproximado de un 55% del salario base correspondiente. (ORH-2729-2003).

La Oficina de Recursos Humanos propuso, a través de la Vicerrectoría de Administración, una nueva escala salarial (en la sesión No. 3240-14 del Consejo Universitario) en la que a pesar de incrementarse la cantidad de categorías salariales, se mantuvieron invariables los topes y porcentajes fijados desde 1983. Lo anterior, trajo consigo el recalcular el porcentaje máximo escalar para cada categoría, ajustándolo lo más cercano posible al tope del 55% (acordado desde 1983).

El Reglamento Interno de Trabajo señala a la Oficina de Recursos Humanos como la responsable de realizar estudios que coadyuven en la determinación de un plan salarial (para funcionarios docentes y administrativos). Por consiguiente, dicha oficina siempre ha fungido como una instancia técnica-asesora en las propuestas que plantea el Vicerrector de Administración al Rector, para las reformas de la Escala de Salarios aplicables al sector administrativo.

El Reglamento Interno de Trabajo señala una de las competencias de la Oficina de Recursos Humanos:

ARTÍCULO 86. *A efecto de que la escala de salarios que se adopte se mantenga adecuada a la realidad económica del país, el Departamento de Personal, asesorado por la Comisión de Planificación, hará un estudio de la misma cada cinco años o antes; en circunstancias excepcionales, a partir de la fecha en que el Plan de Salarios se ponga en vigencia, recomendando los ajustes que juzgue convenientes.*

En igual sentido, el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la universidad de Costa Rica en sus artículos 2 y 3 señala a la Oficina de Recursos Humanos como la instancia técnica especializada encargada de llevar a cabo las labores de conformidad con los procedimientos establecidos en este reglamento.

ARTÍCULO 2. *La Sección de Administración de Salarios es la dependencia técnica especializada de la Oficina de Personal, encargada de la ejecución de las labores de operación del sistema conforme con los trámites establecidos en el presente reglamento.*

ARTÍCULO 3. *Serán funciones de la Sección:*

- a. *Atender todo lo relativo al Sistema de Clasificación y Valoración de puestos, según con las técnicas esenciales en todo programa científico y moderno de administración de personal.*
- b. *Revisar permanentemente las técnicas de clasificación y valoración de puestos, con la finalidad de que se mantengan actualizadas, considerando las reformas y cambios propios del adelanto en dichas disciplinas e instrumentos.*
- c. *Confeccionar manuales internos para facilitar la aplicación de las diferentes técnicas de clasificación y valoración de puestos.*
- ch. *Llevar a cabo estudios integrales de clasificación de puestos, a través de los cuales se establezcan sus denominaciones, se preparen las especificaciones de los cargos, los requisitos de ingreso y demás características.*
- d. *Hacer estudios parciales de clasificación de puestos, a solicitud de los interesados.*
- e. *Elaborar y mantener debidamente actualizado el Manual de Clasificación y Valoración de Clases, y el Manual Descriptivo de Puestos.*
- f. *Hacer estudios integrales y parciales de sueldos.*
- g. *Evaluar en coordinación con la Sección encargada de los trámites de reclutamiento y selección de personal, el resultado de los concursos que promueve la Institución, con el fin de determinar si los requisitos exigidos concuerdan con el nivel salarial que para el puesto se ofrece.*
- h. *Confeccionar y mantener actualizado un Manual de aquellos puestos cuyos salarios estén regidos por regímenes especiales, de acuerdo con las normas vigentes.*
- i. *Dar toda la asesoría necesaria que contribuya a la determinación de políticas de aumentos generales de sueldos y su aplicación.*
- j. *Revisar los decretos de salarios mínimos y determinar su incidencia en la estructura salarial de la Institución.*
- k. *Llevar los registros de personal adecuados en los campos de la clasificación y valoración de puestos.*
- l. *Ejecutar otras funciones propias de su campo de actividades y aquellas que le asigne el Jefe de la Oficina Personal.”*

El Consejo Universitario no ha anulado o modificado la política salarial dictada en la sesión No. 2983 (del 28 de marzo de 1983), referente a la regresión porcentual (del 5.5% al 3.29%) para cada categoría salarial del sector administrativo, ni sobre el “ **tope aproximado de un 55% del salario base**” . Por lo tanto, las modificaciones aplicadas en las escalas salariales, a partir de 1986, se han mantenido dentro de los rangos acordados por el Consejo Universitario desde esa fecha.

El artículo 4 inciso r) del reglamento citado, establece la condicionante de que el escalafón se otorga siempre que la calificación del servicio prestado por el funcionario corresponda a la nota de bueno.

A pesar de esta norma específica, la práctica que se aplica desde hace bastante tiempo por parte de la Oficina de Recursos Humanos, es que la adjudicación de escalafones se otorga de manera automática, al cumplir el funcionario un año de ocupar el mismo puesto.

Es decir, que estamos ante la aplicación de una costumbre ya consolidada, aceptada por todos los funcionarios universitarios y reforzada con la normativa que a los efectos han emitido las instancias competentes de la Institución.

En relación con la temática que nos ocupa, el artículo 7 de la Ley General de la Administración Pública, señala lo siguiente:

"1.- Las normas no escritas -como la costumbre, la jurisprudencia y los principios generales del derecho- servirán para **interpretar, integrar y delimitar** el campo de aplicación del ordenamiento escrito y tendrán el rango de la norma que interpretan, integran o delimitan."

Asimismo, es menester hacer notar que, el ordenamiento administrativo se entenderá integrado por las normas no escritas necesarias para garantizar un equilibrio entre la eficiencia de la administración y la dignidad, la libertad y los otros derechos fundamentales del individuo (Vid. artículo 8 *Ibíd*em).

En ese sentido, queda claro que el escalafón en la Universidad de Costa Rica siempre ha tenido tope y el porcentaje de ajuste salarial que ello implica, va de la mano con la escala salarial institucional—categorías de puestos—.

Así pues, tal y como lo señala el informe en estudio, no es posible, a la hora de aplicar el escalafón, tomar uno sólo de sus elementos. Sin embargo, es importante tener en consideración que la consulta efectuada a la asesoría legal del CONARE en su momento—1997—parte del supuesto de que el tope de escalafones en la Universidad de Costa Rica deriva de una norma presupuestaria instrumentada por la Vicerrectoría de Administración.

2. Acerca del criterio emitido por la Asesoría Legal del CONARE

Partiendo de lo anterior, el dictamen de la Asesoría Legal del CONARE se pronunció en relación con el reglamento universitario y el acuerdo que sus autoridades adoptaron sobre el tema del escalafón, cuyo artículo 4 dice:

“ sobre la revaloración de puestos del personal de OPES la Ing. Zomer informa:

*“ **Les preparé la información que me solicitaron; en el primer cuadro están los empleados con el salario base actual, el escalafón, la anualidad y el total de sueldo. El otro cuadro lo que muestra, es la misma nómina, pero tiene una columna donde dice “ salario actual” que son las mismas personas, con los nuevos puestos que ocupan, pero con la escala de salarios actual total, sin cambio de escala. La otra columna contiene el salario base propuesto y otras tres columnas con el escalafón, la anualidad y el nuevo sueldo total.(...)***

(...) se había propuesto un escalafón recomendado por la empresa que hizo el estudio, que evidentemente era muy desproporcionado, iba del 10% al 7.5%; si ustedes lo aprueban así, está perfecto, una alternativa sería continuar con al escala que utiliza la Universidad de Costa Rica.

Yo había propuesto que el escalafón no fuera automático, que esté sujeto a méritos; para lo cual tendremos que crear una escala de calificación” .

SE ACUERDA EN FIRME aceptar la revaloración de puestos del personal de OPES propuesto por la Ing. Zomer, en el entendido de que el escalafón que se utilizará, será el mismo de la Universidad de Costa Rica.” (Sesión 104-78 del 29 de marzo de 1978)

Tal y como lo explica el asesor legal del CONARE, en el momento en que CONARE adquirió personalidad jurídica, a los funcionarios de OPES se les aplicó la sustitución patronal y la administración de salarios sufrió también una modificación, en el sentido de que los futuros acuerdos y reglamentos de la Universidad ya no tendrían efecto sobre ella. El acuerdo antes citado —sesión 104 del 29 de marzo de 1978— aceptó la revaloración de los puestos de OPES partiendo del porcentaje de escalafón utilizado en la Universidad de Costa Rica y en virtud de ello, aduce la asesoría legal que *“ El escalafón a partir de esta fecha fue propio de la Institución —refiriéndose a CONARE—. Se adoptó para él igual porcentaje que el vigente en la Universidad de Costa Rica, sin fijar límites a su disfrute. Los incrementos futuros de la Universidad de Costa Rica, así como sus posibles deducciones, no tendrían la virtud de modificar el régimen autónomo del CONARE.”*

Es así como los trabajadores que pasaron de la Universidad al CONARE conservan sus escalafones y empiezan a ganar nuevos, según las disposiciones de su nuevo patrono, es decir, sin tope; de ahí que se concluya que no existe pago indebido para aquellas personas que hayan superado los diez escalafones establecidos como tope en la Universidad de Costa Rica.

En nuestro criterio, el razonamiento jurídico del asesor legal fue correcto, partiendo de la consulta que le efectuaron. Al respecto, conviene tener en consideración los antecedentes jurídicos que a continuación se señalan.

El Consejo Nacional de Rectores fue creado por convenio entre las instituciones de Educación Superior Universitaria estatal el 4 de diciembre de 1974, destacando a su servicio a funcionarios pertenecientes a regímenes laborales distintos.

Según lo dispuesto por la Ley 6162 del 30 de noviembre de 1977, los funcionarios al servicio del CONARE pasaron a laborar con los derechos derivados de su antigüedad y otros beneficios y derechos adquiridos al servicio de la institución de su procedencia. Esto a la fecha se ha mantenido y respetado.

En virtud de la diversidad de normas, beneficios y derechos de naturaleza laboral de las distintas universidades e instituciones de procedencia, fue necesario adoptar acuerdos y normas que facilitaran la administración del personal ubicado en CONARE y con ello reunir dichas normas de administración a fin de facilitar su cumplimiento.

En el acta de la sesión No. 104 artículo 4 del CONARE con fecha 29 de marzo de 1978 se dispuso:

“ Artículo 4.

... Se acuerda en firme aceptar la revaloración de puestos del personal de OPES propuesta por la Ingeniera Zomer, en el entendido de que el escalafón que se utilizará, será el mismo de la Universidad de Costa Rica “

En documento de fecha 4 de marzo de 1997, el señor Samuel Arias Chaves, solicita al Director de OPES José Andrés Masis Bermúdez resolver la situación de los escalafones administrativos, mismos que fundamenta en la siguiente gestión:

“ Adjunto copia del documento “ Normas para el reconocimiento de escalafones y fondos consolidados de marzo de 1989 y Resumen de acuerdos y disposiciones reglamentarias sobre escalafones y fondos consolidados” .

Como puede derivarse de los documentos, estas disposiciones de normas presupuestarias de la Universidad de Costa Rica, fueron instrumentadas a lo interno dentro de la Vicerrectoría Administrativa, Oficina de Recursos Humanos y en CONARE aun cuando el sistema salarial que se aplica es el que rige en la Universidad de Costa Rica, estas directrices internas no fueron informadas en esta Institución, no por descuido de anteriores funcionarios ni de CONARE, ni de la Universidad, sino que por ser una medida interna de la Universidad de Costa Rica que escapó del conocimiento de la Administración de CONARE, y vino a detectarse por indagación de asuntos administrativos en el sistema de administración de salarios de dicho centro.

A mi regreso a la institución en 1988, la anterior jefatura no tenía conocimiento de estas regulaciones que se encuentran vigentes en la Universidad de Costa Rica desde 1978, y ha sido a través de la investigación realizada conjuntamente con el compañero Luis Ledezma Bonilla, que se llega a determinar que la limitación al número máximo de escalafones a los empleados administrativos se encuentra soportada en una norma presupuestaria de dicha Universidad, instrumentada por la Vicerrectoría de Administración – oficina de Recursos Humanos.

Esta situación ha provocado que personal administrativo se encuentre sobrepasado con el tope máximo de escalafones (11 casos), lo cual es necesario resolver y la propuesta de esta oficina es el congelamiento del monto asignado hasta que por aumentos de salarios que corrijan o modifiquen el reconocimiento por escalafones logre alcanzar el monto congelado por dicho concepto.”

Con fecha 5 de marzo de 1997, el señor Samuel Arias Chaves, Jefe de la Sección Administrativa, remite oficio al señor José Andrés Masis Bermúdez, Director de OPES. Se traslada su comunicación y la documentación adjunta al Licenciado Gastón Baudrit Ruiz, asesor legal de la Institución, con el fin de que estudie su planteamiento y haga las recomendaciones que crea pertinentes para el caso. Asimismo, hace la observación de que: “ *No obstante la Administración debe suspender cualquier nueva adjudicación de escalafón a personas que ya hubiesen recibido el número de limite señalado en la disposición de la Universidad de Costa Rica y de igual forma solicita hacer una descripción de los fundamentos y acuerdos que rigen el régimen de salarios en la Oficina de planificación de la educación Superior, así como también de los mecanismos que se utilizan para estar informados de los acuerdos que se producen en la Universidad de Costa Rica que tienen repercusiones sobre aquel.”*

En fecha 30 de mayo de 1997 la Asesoría legal del CONARE emite criterio solicitado y dice que:

“ los escalafones aprobados por CONARE no tienen tope alguno, de manera que los adquiridos al servicio de éste no tienen máximos por categorías salariales” .

En el punto 4 se agrega “ en los términos que se consulta, no existe, en consecuencia, pago indebido alguno a los funcionarios que han sobrepasado los diez escalafones durante los años de servicios al CONARE “ ...

Con fecha 19 de junio de 1997, el Jefe Administrativo de OPES remite oficio al Director de OPES, Sr. José Andrés Masis Bermúdez en relación con dictamen legal sobre escalafones, y el tratamiento que se le ha venido dando a los escalafones que pagan a sus funcionarios, considerado conforme a la práctica que sigue la Administración de OPES, e indica “ Me parece oportuno, levantar el

congelamiento temporal que se hizo a algunos funcionarios para hacerlo efectivo en el pago de este mes.” .

Es importante destacar que, según consta en oficio Número 30-5-1997, al analizar el traslado del personal de la UCR a CONARE, se resalta lo siguiente:

“ (...) una vez aprobada la ley dicha, y adquirida por CONARE la responsabilidad patronal de conformidad con la interpretación adoptada, en sesión número 104 de 29 de marzo de 1978, se discutió y acordó:

“ se había propuesto (expone la Directora de OPES, Ing. Clara Zomer) un escalafón recomendado por la empresa que hizo el estudio, que evidentemente era muy desproporcionado, iba del 10% al 75 % ... una alternativa sería continuar con la escala de utiliza la Universidad de Costa Rica... SE ACUERDA EN FIRME: aceptar la revaloración de puestos del personal de OPES propuesta por la Ing. Zomer, en el entendido de que el escalafón que se utilizará, será el mismo de la Universidad de Costa Rica.”

Partiendo de lo anterior y en relación con el procedimiento de aplicación de los escalafones dentro del CONARE, se observa igualmente que en el dictamen del Licenciado Gastón Baudrit Ruiz, se concluye que :

“ (...)

1- Los funcionarios de la Universidad de Costa Rica que pasaron a ser de CONARE conservan los escalafones adquiridos.

2- Los escalafones aprobados por CONARE no tienen tope alguno, de manera que los adquiridos al servicio de éste no tienen máximos por categorías salariales.

- 1. Aun cuando los escalafones adquiridos al servicios de la Institución no tengan tope alguno, los funcionarios de la Universidad de Costa Rica que ingresan al CONARE no pueden pretender un reconocimiento mayor que le que poseen, ya que ese tiempo sólo podrá reconocérseles en el máximo que la Universidad otorga. A manera de ejemplo, quien se desempeñó como funcionario de la Universidad de Costa Rica por espacio de 20 años y tiene dos en la Institución, tiene derecho al equivalente a 12 escalafones, quien se desempeñó como funcionario de esa Universidad por espacio de 6 años y tiene 7 den la Institución tiene derecho al equivalente a 13 escalafones.*

- 2. (...)*

En la actualidad el pago de escalafones no tiene límites, y los funcionarios del CONARE en algunos casos ya han superado los reconocidos por la propia UCR.” .

Ahora bien, con ocasión de este criterio, el Director de OPES comunica al Jefe Administrativo la opinión jurídica y le solicita proceder de conformidad, que sería, dejando sin efecto el pago de los escalafones y explicándole a los funcionarios que el régimen de CONARE es autónomo y por ello no tienen tope.

Efectivamente, no existe una resolución por parte del CONARE que ordene ejecutar un cambio y esto es así, porque la gestión que origina esta situación es de naturaleza administrativa, propia del quehacer de OPES, que se verifica en el momento en que el jefe de la Sección Administrativa encuentra una información que le hace dudar acerca de una práctica institucional y remite la consulta a su superior, quien, en el ejercicio de sus competencias y, luego de asesorarse, aclara las dudas de su subalterno y ordena continuar con el pago de los salarios, tal y como se había venido manejando.

Se debe dejar claro que no se trata de legislar en beneficio propio. Las gestiones desplegadas por la Dirección de OPES son propias del órgano administrativo. Al no tratarse de actos coercitivos o normativos, no resulta necesaria para la adopción de acuerdos o emisión de resoluciones sobre el particular, de ahí que no haya intervenido el CONARE.

En ese sentido, el pago de los escalafones sin tope era conforme a derecho”

II Que conforme con el criterio jurídico anterior se recomendó entonces hacer una debida aplicación del beneficio del escalafón y su límite de aplicación y pago, cuyo sustento legal se fundamenta en que para el año 2006, el CONARE aprobó en la sesión No.40-06 del 28 de noviembre las “ Normas de referencia para la Administración de Personal” y en lo que interesa dice la tercera de ellas:

“ TERCERA: la relación de servicio en el CONARE se rige por las normas salariales vigentes en la Universidad de Costa Rica y las disposiciones reglamentarias aplicables para el personal de esa institución—en lo pertinente y según su propia categoría—,salvo en cuanto a vacaciones, materia en la que regirá lo dispuesto por la Convención Colectiva de la Universidad Nacional.”

Este acuerdo deja sin efecto el anterior y expresamente se dispone que el CONARE estará sujeto a las normas salariales y a las disposiciones reglamentarias aplicables para el personal de la

Universidad de Costa Rica, ergo, a los trabajadores del CONARE debe aplicarse el escalafón según se ha regulado en la Universidad de Costa Rica; es decir con tope.

“

III- Según se indica en el dictamen de Auditoría objeto de este estudio se reproduce el criterio jurídico del señor Miguel Chacón, quien recomienda la ***interpretación auténtica del acuerdo que consta en el artículo 4 de la sesión N° 104 de fecha 29 de marzo de 1978, con la finalidad de determinar si debe o no aplicarse un tope en el número de escalafones que se reconocen en el CONARE.***

IV- Que según concluyen las asesoras jurídicas esta interpretación no cabe en tanto: “ Al respecto, es importante tener en consideración que la interpretación auténtica es aquel procedimiento mediante el cual un órgano legislativo aclara o precisa el sentido de una disposición normativa propia. Mediante ese procedimiento se trata de resolver las indeterminaciones (polisemia, vaguedad, etc.), que se presentan, a menudo, en el ordenamiento jurídico. La interpretación así concebida tiene el mismo rango normativo que la disposición interpretada.-.Se debe señalar que, de acuerdo con las reglas de la hermenéutica jurídica, la primera interpretación que se debe realizar al analizar una norma es mediante el componente gramatical, es decir, lo que el texto expresa clara e indubitablemente. Si existiese alguna duda en cuanto al sentido literal de la misma, se procede al uso de otros métodos de interpretación como el histórico, el contextual o la interpretación auténtica, a fin de esclarecer el fin teleológico de la misma. Las interpretaciones de las normas jurídicas las realiza, con igual rango jurídico, el mismo órgano o legislador que adoptó la norma en cuestión. El acuerdo en cuestión no es un reglamento ni una ley que requiera ser interpretada auténticamente. Como tal, fue adoptado por el órgano competente en su momento y con la finalidad de precisar un aspecto que en esas épocas era necesario definir y se hizo”

V- Que el fundamento legal para poner límite tiene su sustento en el acuerdo tomado en el año 2006 cuando el CONARE, entrando a normalizar aspectos propios de la administración del personal, acordó emitir normativa de rango superior que expresamente determinó acoger el régimen salarial de la Universidad de Costa Rica y las disposiciones reglamentarias aplicables a su personal.

VI- De conformidad con la normativa vigente en el CONARE, al aplicar el tope de escalafón no se irrespetan derechos laborales, pues el derecho que tienen los trabajadores es percibirlo según el cargo que ocupen y de conformidad con las normas adoptadas para su implementación. Así pues,

como el acuerdo vendría a aplicar el tope a partir de su adopción, no afectaría derechos laborales adquiridos —pues el salario que se pagó demás correspondiente al rubro de escalafón, no se está solicitando de vuelta— y tampoco afectaría situaciones jurídicas consolidadas, pues estas no pueden consolidarse al margen del derecho y si el escalafón tiene tope, no es posible pretender seguir recibéndolo si ya se llegó al tope establecido por la normativa.

SE ACUERDA EN FIRME:

PRIMERO: ejecutar lo dispuesto en la norma tercera de las “Normas de referencia para la administración de personal” de CONARE y establecer un tope en el pago por escalafones igual al dispuesto en la Universidad de Costa Rica de conformidad con lo acordado en el año 2006 de la sesión Número 40-06 de 28 de noviembre según la siguiente tabla:

Categoría	%	No. de Pasos
01	5.50	10
02	5.47	10
03	5.44	10
04	5.40	10
05	5.37	10
06	5.34	10
07	5.31	10
08	5.28	10
09	5.24	10
10	5.21	11
11	5.18	11
12	5.14	11
13	5.12	11
14	5.08	11
15	5.05	11
16	5.02	11
17	4.99	11
18	4.96	11
19	4.92	11
20	4.89	11
21	4.86	11
22	4.83	11
23	4.80	11
24	4.76	12
25	4.73	12
26	4.70	12
27	4.67	12
28	4.64	12
29	4.60	12
30	4.57	12
31	4.54	12
32	4.51	12
33	4.47	12
34	4.44	12

35	4.41	12
36	4.38	13
37	4.35	13
38	4.32	13
39	4.28	13
40	4.25	13
41	4.22	13
42	4.19	13
43	4.16	13
44	4.12	13
45	4.09	13
46	4.06	14
47	4.03	14
48	4.00	14
49	3.96	14
50	3.93	14
51	3.90	14
52	3.87	14
53	3.84	14
54	3.80	14
55	3.77	15
56	3.74	15
57	3.71	15
58	3.68	15
59	3.64	15
60	3.61	15
61	3.58	15
62	3.55	15
63	3.52	16
64	3.48	16
65	3.45	16
66	3.42	16
67	3.39	16
68	3.36	16
69	3.32	17
70	3.29	17

SEGUNDO: Mantener el pago de los escalafones obtenidos a la fecha por los funcionarios de CONARE que hayan superado el tope dispuesto en el punto anterior, por tratarse de derechos adquiridos de buena fe y suspender su aplicación a partir de la fecha de vigencia del presente acuerdo. El tope aplicará también para aquellos funcionarios que no lo hayan alcanzado aún y para las contrataciones que se efectúen a partir de la fecha de adopción del presente acuerdo.

b. Proceso de adhesión de la Universidad Técnica Nacional al CONARE.

SE ACUERDA EN FIRME:

1. Reiterar la solicitud a la Comisión de Asesores Legales para que remitan, a la brevedad posible, la propuesta final de "Acuerdo de Adhesión".
2. Para efectos de la adhesión de la Universidad Técnica Nacional solicitar a la Comisión de

Vicerrectores de Administración que elaboren varios escenarios en función del impacto de esta incorporación al CONARE y en el FEES.

3. Dado que el Mag. José Andrés Masís formó parte de la Comisión de Conformación de Universidad Técnica Nacional, se le invita una próxima sesión para analizar el tema en cuestión.

Artículo 2. Estudio seguimiento de graduados (documento borrador para consulta): Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses.

El CONARE recibe a la Mag. Ilse Gutiérrez con el fin de considerar los cambios que los rectores sugirieron incorporar al documento borrador del estudio.

Aprovecha la señora Gutiérrez para informarles sobre la reunión con el periodista de La Nación y la solicitud de información que él requiere. Al respecto los señores y señora rectores le indican que los datos serán entregados después de realizar la conferencia de prensa del próximo martes 3 de marzo.

SE ACUERDA dar por conocido el documento “Estudio seguimiento de graduados: Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses” y autorizar su divulgación luego de que sea presentado en la conferencia de prensa del próximo martes 3 de marzo.

Artículo 3. Ejecución Presupuestaria.
Liquidación y Evaluación Presupuestaria 2014.

La Mag. Xinia Morera informa al CONARE los datos de la Liquidación de recursos del Fondo del Sistema Administrados en CONARE al 31 de diciembre de 2014, presentados por programa y proyecto y el superávit disponible luego de atender las solicitudes planteadas.

SE ACUERDA EN FIRME dar por conocidos:
IV Informe de Ejecución Presupuestaria 2014
Liquidación y Evaluación Presupuestaria 2014.

Escenarios del FEES.

La Mag. Xinia Morera presenta a los señores y señora rectores el ejercicio de estimación de los montos del FEES, para la próxima negociación del mismo, según el programa macroeconómico del 2015

Los rectores se muestran conformes y agradecen la información suministrada.

Artículo 4. Acta No.03-15.

SE ACUERDA EN FIRME aprobar el acta No.03-15 conocida en esta sesión.

Artículo 5. Programas y comisiones:
a. Nota CNR-PEN-021-2015 suscrita por el Director a.i. del Programa Estado de la Nación solicitando la autorización para pagar al Sr. Leonardo Merino un sobresueldo de un 30% mientras desempeñe la Coordinación General de Investigación del Informe Estado de la

Nación.

SE ACUERDA EN FIRME autorizar la solicitud del Programa Estado de la Nación para pagar un sobresueldo de un 30% al Sr. Leonardo Merino Trejos, a partir del mes de febrero de 2015 y mientras desempeñe la Coordinación General de Investigación del Informe Estado de la Nación.

- b. OF-DS-92-2014 de 18 de diciembre de 2014. La Comisión de Vicerrectores de Administración remite los informes de labores de las comisiones que dependen de esta:
- Vicerrectores de Administración.
 - Asuntos Financieros y Presupuestarios.
 - Directores de Recursos Humanos
 - Servicios Generales
 - Directores de Planificación

SE ACUERDA EN FIRME convocar al Dr. Carlos Araya Leandro, anterior coordinador de la Comisión de Vicerrectores de Administración, para que presente un informe resumido de las gestiones realizadas y de los retos que se proponen llevar a cabo en este año 2015.

- c. Oficio de fecha 6 de febrero de 2015. El M.Sc. José Andrés Masís Bermúdez remite Informe de fin de gestión.

SE ACUERDA:

1. Tomar nota del informe final de gestión remitido por el MSc. Masís Bermúdez y dejar manifiesto el agradecimiento a su persona por la dedicación con que se desempeñó todos estos años en la Dirección de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES).
 2. Solicitar al Ing. Eduardo Sibaja que analice dicho informe para que presente un resumen de los retos y acciones que se derivan del mismo y definir los temas pendientes y la labor a futuro.
 3. Remitir una copia del informe a la Oficina de Recursos Humanos.
 4. Subir el informe final de gestión del M.Sc. Masís Bermúdez a la página web del CONARE.
- d. MEMO-SA-8-2015 de 10 de febrero de 2015. La oficina Administrativa remite el expediente de la Licitación Pública 2015LN-000003-CNR, sobre "Compra de tintas y tóner modalidad entrega según demanda".

SE ACUERDA EN FIRME:

I. ADJUDICAR A:

Ricoh Costa Rica S. A.		
Cédula Jurídica 3-101-083187		
Línea	Descripción	Precio unitario
Línea 50	TONER FOTOCOPIADORA RICOH MP4000/4500/8045e/LD345 COLOR NEGRO 841346	₡24.003,76
Plazo de entrega: 8 dh		
Southland Technology S. A.		

Cédula Jurídica 3-101-283620		
Línea	Descripción	Precio unitario
Línea 1	EPSON CINTA S015337	\$10,06
Línea 2	TINTA EPSON T40W T103120 NEGRO 103	\$24,05
Línea 3	TINTA EPSON T40W T103220 CYAN 103	\$13,77
Línea 4	TINTA EPSON T40W T103320 MAGENTA 103	\$13,77
Línea 5	TINTA EPSON T40W T103420 AMARILLO 103	\$13,77
Línea 6	TINTA EPSON T132 (120) NEGRO T22	\$11,96
Línea 10	TINTA EPSON T140 (120) NEGRO T42WD	\$30,18
Línea 11	TINTA EPSON T140 (220) CYAN T42WD	\$14,23
Línea 12	TINTA EPSON T140 (320) MAGENTA T42WD	\$14,23
Línea 13	TINTA EPSON T140 (420) AMARILLO T42WD	\$14,23
Línea 20	TINTA LEXMARK c736dn CYAN C736H1CG	\$199,32
Línea 27	TONER IMPRESORA HP P3005 LASER JET Q7551A NEGRO	\$121,69
Línea 51	TONER FOTOCOPIADORA RICOH MPC4000/5000-C5050-LD550C COLOR NEGRO 841284	\$46,56
Línea 52	TONER FOTOCOPIADORA RICOH MPC4000/5000-C5050-LD550C COLOR AMARILLO 841285	\$88,06
Línea 53	TONER FOTOCOPIADORA RICOH MPC4000/5000-C5050-LD550C COLOR MAGENTA 841286	\$88,06
Línea 54	TONER FOTOCOPIADORA RICOH MPC4000/5000-C5050-LD550C COLOR CYAN 841287	\$51,24
Plazo de entrega: 10 dh		
Servicios Técnicos Especializados STE S. A.		
Cédula Jurídica 3-101-112933		
Línea	Descripción	Precio unitario
Línea 15	TINTA LEXMARK c544dn NEGRA c544x1kg	\$130,21
Línea 16	TINTA LEXMARK c544dn MAGENTA c544x1mg	\$127,73
Línea 17	TINTA LEXMARK c544dn CYAN c544x1cg	\$127,73
Línea 18	TINTA LEXMARK c544dn AMARILLA c544x1yg	\$127,73
Línea 19	TINTA LEXMARK c736dn NEGRA C736H1KG	\$174,72
Línea 21	TINTA LEXMARK c736dn MAGENTA C736H1MG	\$304,58
Línea 22	TINTA LEXMARK c736dn AMARILLO C736H1YG	\$304,58
Línea 23	TONER IMPRESORA HP CP2025/2020 COLOR LASER JET CC530A NEGRO	\$104,42
Línea 24	TONER IMPRESORA HP CP2025/2020 COLOR LASER JET CC531A CYAN	\$103,23
Línea 25	TONER IMPRESORA HP CP2025/2020 COLOR LASER JET CC532A AMARILLO	\$103,23

Línea 26	TONER IMPRESORA HP CP2025/2020 COLOR LASER JET CC533A MAGENTA	\$103,23
Línea 28	TONER IMPRESORA P3015 LASER JET CE255X NEGRO 55X	\$193,12
Línea 29	TONER IMPRESORA HP 3600/3800 COLOR LASER JET Q6470A NEGRO	\$124,74
Línea 30	TONER IMPRESORA HP 3600/3800 COLOR LASER JET Q6471A CYAN	\$124,01
Línea 31	TONER IMPRESORA HP 3600/3800 COLOR LASER JET Q6472A AMARILLO	\$124,01
Línea 32	TONER IMPRESORA HP 3600/3800 COLOR LASER JET Q6473A MAGENTA	\$124,01
Línea 33	TONER IMPRESORA HP 4200 LASER JET Q1338A NEGRO	\$141,82
Línea 34	TONER IMPRESORA HP 4600/4610/4650 COLOR LASER JET C9720A NEGRO	\$163,45
Línea 35	TONER IMPRESORA HP 4600/4610/4650 COLOR LASER JET C9721A CYAN	\$228,11
Línea 36	TONER IMPRESORA HP 4600/4610/4650 COLOR LASER JET C9722A AMARILLO	\$228,11
Línea 37	TONER IMPRESORA HP 4600/4610/4650 COLOR LASER JET C9723A MAGENTA	\$228,11
Línea 38	TONER IMPRESORA HP 4700 COLOR LASER JET Q5950A NEGRO	\$167,75
Línea 39	TONER IMPRESORA HP 4700 COLOR LASER JET Q5951A CYAN	\$238,00
Línea 40	TONER IMPRESORA HP 4700 COLOR LASER JET Q5952A AMARILLO	\$238,00
Línea 41	TONER IMPRESORA HP 4700 COLOR LASER JET Q5953A MAGENTA	\$238,00
Línea 42	TONNER HP CE410A COLOR NEGRO	\$71,20
Línea 43	TONNER HP CE411A COLOR CYAN	\$101,43
Línea 44	TONNER HP CE412 COLOR AMARILLO	\$101,43
Línea 45	TONNER HP CE 413 COLOR MAGENTA	\$101,43
Línea 46	TONNER HP 507A CE400 A COLOR NEGRO	\$126,14
Línea 47	TONNER HP 507A CE401 A COLOR CYAN	\$187,91
Línea 48	TONNER HP 507A CE402 A COLOR AMARILLO	\$187,91
Línea 49	TONNER HP 507A CE403 A COLOR MAGENTA	\$187,91
Plazo de entrega: 10 días hábiles		
Formas Eficientes S. A.		
Cédula Jurídica 3-101-183093		
Línea	Descripción	Precio unitario
Línea 7	TINTA EPSON T133 (220) CYAN T22	¢6.817,49
Línea 8	TINTA EPSON T133 (320) MAGENTA T22	¢6.817,49
Línea 9	TINTA EPSON T133 (420) AMARILLO T22	¢6.817,49
Línea 14	TINTA EPSON T0901 COLOR NEGRO	¢5.336,59
Plazo de entrega: 10 días hábiles		

II. COMUNICAR ESTA RESOLUCIÓN A LOS PARTICIPANTES EN ESTE CONCURSO POR LOS MISMOS MEDIOS DONDE SE CURSÓ LA INVITACIÓN.

UNA VEZ EN FIRME:

III. REMITIR EL RESPECTIVO EXPEDIENTE A LA ASESORÍA JURÍDICA PARA EL TRÁMITE INTERNO CORRESPONDIENTE.

Artículo 6. Carreras universitarias:

La División Académica remite solicitud de modificación del nombre de la Maestría en Odontología con énfasis en Operatoria Estética por el de Maestría en Odontología con énfasis en Operatoria de la Universidad de Costa Rica.

SE ACUERDA EN FIRME acoger las recomendaciones del documento de OPES:

Que se autorice a la Universidad de Costa Rica para que cambien el nombre de la Maestría en Odontología con énfasis en Operatoria Estética por el de Maestría en Odontología con énfasis en Operatoria.

Artículo 7. Sede Interuniversitaria:

Compra del terreno para la Sede Interuniversitaria en Alajuela.

Se traslada el tema para la agenda de la próxima semana.

Artículo 8. Representaciones:

- a. Oficio OT-028-2015 de la Directora de CONAGEBIO informa que la M.Sc. Fiorella Donato Calderón finalizará su período de nombramiento el próximo 23 de mayo, por lo que solicita designar un representante o bien, se prorrogue el nombramiento de la M.Sc. Donato Calderón.

SE ACUERDA EN FIRME designar a la M.Sc. Fiorella Donato Calderón como representante del CONARE ante CONAGEBIO, por un nuevo período.

- b. Oficio DSFE.84.2015 de 10 de febrero, 2015. El Servicio Fitosanitario del Estado remite solicitud para designar los representantes propietario y suplente para conformar Comisión Nacional Asesora del Ministerio y del CONAFI.

SE ACUERDA EN FIRME designar a:

Dr. Werner Rodríguez Montero, cédula de identidad 1 0520 0568, Director de la Estación Experimental Fabio Baudrit de la Universidad de Costa Rica, como representante titular.

Artículo 9. Varios.

- a. MICITT-DM-OF-048-2015 de 9 de febrero de 2015. El Subsistema Nacional de Indicadores de Ciencia, Tecnología e Innovación solicita los datos relativos a diplomas otorgados en el 2013 para elaborar indicadores de comparabilidad internacional.

SE ACUERDA EN FIRME trasladar la solicitud a la División de Sistemas para su atención.

- b. Oficio OF-AL-011-2015 de fecha 5 de febrero de 2015 suscrito por el Asesor Legal con el visto bueno a la propuesta de convenio con el Fundación para el Desarrollo de la Cordillera Volcánica Central (FUNDECOR).

SE ACUERDA EN FIRME autorizar al señor Presidente del CONARE para que suscriba el Convenio de Cooperación y Designación de Representante entre la Fundación para el Desarrollo de la Cordillera Volcánica Central (FUNDECOR) y el Consejo Nacional de Rectores (CONARE).

Se levanta la sesión a las veinte horas.