

CONSEJO NACIONAL DE RECTORES OFICINA DE PLANIFICACION DE LA EDUCACION SUPERIOR



COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIA-
LES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR

Lic. Rafael Trejos



ESTA OBRA ES PROPIEDAD DE LA
BIBLIOTECA DEL
CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

OPES-01/81

ACTIVO NUMERO: 20433



Enero, 1981

PRESENTACION

Los salarios y beneficios laborales constituyen un área de primordial atención para la coordinación del crecimiento de las Instituciones Públicas de Educación Superior y la respectiva financiación de los presupuestos, toda vez que las erogaciones por estos rubros representan más de un 75% de los desembolsos por concepto de servicios personales.

La década de 1970 a 1980 ha sido testigo de una notable expansión de los servicios de educación superior en el país, hecho que no solo se refleja en la aparición de nuevas instituciones, sino además en un crecimiento significativo en el volumen de recursos humanos empleados por las mismas, lo que ha llevado a sus autoridades a realizar esfuerzos de coordinación e intentos por racionalizar la utilización de dichos recursos.

Como resultado de esa preocupación se solicitó a la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) que se abocara al estudio de la problemática salarial, a los efectos de poder establecer una coordinación de las políticas salariales y de beneficio laboral.

En cumplimiento de lo dispuesto en la sesión N°40 del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) (6 de junio de 1979), la Dirección de OPES procedió a contratar los estudios que sirvieran de base para la toma de decisiones sobre esta materia.

Un primer resultado en esa línea es el Informe para la primera etapa, - elaborado por el Doctor Róger Churnside publicado bajo el título de "Coor

dinación de políticas salariales y de beneficios laborales en las Instituciones Públicas de Educación Superior" (OPES-18/80).

En esta oportunidad se presentan los resultados del estudio que se encargara al Lic. Rafael A. Trejos, tendiente a analizar la aplicación de las políticas salariales en las Instituciones Públicas de Educación Superior y a estimar el costo de una posible equiparación de los puestos homogéneos correspondientes a las categorías salariales de menor grado.

La edición estuvo a cargo de:

Sra. María del Rosario Pérez Brenes

Srta. María Isabel Brenes Varela

Srta. Néffer López González

Sr. Jorge Coto Fernández

Sr. Enrique Quesada Obando

Clara Zomer
Ing. Clara Zomer
Directora
OPES

AGRADECIMIENTO

El autor del presente estudio desea dejar constancia de su agradecimiento por la amplia colaboración obtenida de parte de los funcionarios de los Departamentos de Personal y de Recursos Humanos de las Instituciones Públicas de Educación Superior, así como la recibida de parte de la Directora de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) y de su personal técnico y administrativo.

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIA-
LES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR

INDICE DE TEXTO

	<u>PAGINA</u>
1. Las políticas salariales de las Instituciones de Educa- ción Superior en las sedes principales	4
1.1. La aplicación de las políticas salariales	4
1.1.1. Universidad de Costa Rica	5
1.1.2. Instituto Tecnológico de Costa Rica	7
1.1.3. Universidad Nacional	10
1.1.4. Universidad Estatal a Distancia	12
1.2. Las escalas de salarios vigentes	15
1.3. Evolución reciente de las escalas salariales	17
1.3.1. Universidad de Costa Rica	17
1.3.2. Instituto Tecnológico de Costa Rica	21
1.3.3. Universidad Nacional	25
1.3.4. Universidad Estatal a Distancia	27
1.4. Otros beneficios laborales comparados	32
2. Aplicación de las políticas en los centros regionales	36
3. Las diferencias originadas por la aplicación de políti- cas salariales diversas	36
3.1. Un ejercicio de simulación	36
3.2. Algunas conclusiones	38
3.2.1. Salarios brutos al ingreso a la institución	38
3.2.2. Salarios brutos después de seis años	45
3.2.3. Equiparación de salarios base al ingreso	46
3.3. Conclusiones finales	46
4. Posibles causas de acción	48
4.1. Sobre aumentos por costo de vida	49
4.2. Sobre los suplementos salariales	50
4.3. Sobre otros beneficios salariales	51
4.4. Sobre creación de nuevas plazas y revaloraciones	51

INDICE DE CUADROS

<u>Cuadro N°1:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE - EDUCACION SUPERIOR: Comparación de las bases salariales (categorías 1 a 30) y primer incremento anual en las escalas de salarios de las Instituciones de Educación Superior	18
<u>Cuadro N°2:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE - EDUCACION SUPERIOR: Evolución de las escalas salariales del Instituto Tecnológico de Costa Rica	22
<u>Cuadro N°3:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE - EDUCACION SUPERIOR: Evolución reciente de algunos salarios base de puestos equivalentes - en Instituciones de Educación Superior	30
<u>Cuadro N°4:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE - EDUCACION SUPERIOR: Algunos beneficios laborales comparados en las Instituciones de Educación Superior	35
<u>Cuadro N°5:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE - EDUCACION SUPERIOR: Comparación de la evolución salarial hipotética de los puestos equivalentes sin equiparación y con equiparación de los salarios base (Conserje 1)	39
<u>Cuadro N°6:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE - EDUCACION SUPERIOR: Comparación de la evolución salarial hipotética de los puestos equivalentes sin equiparación y con equiparación de los salarios base (Trabajador Misceláneo 2)	40
<u>Cuadro N°7:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE - EDUCACION SUPERIOR: Comparación de la evolución salarial hipotética de los puestos equivalentes sin equiparación y con equiparación de los salarios base (Secretaría)	41

PAGINA

<u>Cuadro N°8:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: Comparación de la evolución salarial hipotética de los puestos equivalentes sin equiparación y con equiparación de los salarios base (Asistente de Bibliotecología)	42
<u>Cuadro N°9:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: Comparación de la evolución salarial hipotética de los puestos equivalentes sin equiparación y con equiparación de los salarios base (Asistente Administrativo 2)	43
<u>Cuadro N°10:</u>	COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: Comparación de la evolución salarial hipotética de los puestos equivalentes sin equiparación y con equiparación de los salarios base (Técnico en Administración de Personal)	44
<u>Cuadro A.1:</u>	Costo equiparación salarios básicos plazas administrativas de menor calificación equivalentes (categorías 1 a 30), en las Instituciones de Educación Superior, 1980	53

INDICE DE ANEXOS

<u>Anexo A:</u>	Costo equiparación salarios básicos plazas administrativas de menor calificación equivalentes (categorías 1 a 30), en las Instituciones de Educación Superior, 1980	52
-----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1. Las políticas salariales de las Instituciones de Educación Superior en las sedes principales

1.1. La aplicación de las políticas salariales

Existe una clara diferenciación en las políticas salariales aplicadas por las diferentes Instituciones de Educación Superior, no sólo entre sí, sino que internamente entre los funcionarios docentes y administrativos.

En tanto los mecanismos para la determinación de los salarios administrativos están bien definidos, en cuanto a la cualificación del candidato para asumir un cargo y su correspondiente cuantificación, para el caso de los docentes existen algunas partidas sujetas a una evaluación a criterio, o bien de una junta "ad hoc", o bien por parte de alguna autoridad responsable. Este es el caso de asignaciones especiales por concepto de reconocimientos a cualidades especiales o preparaciones específicas.

Sin embargo, las instituciones tienen reglamentada la forma en que se procede para esos reconocimientos profesionales.

Por otra parte, el análisis de la determinación salarial sólo puede hacerse en base a los méritos y cualificaciones específicas al ingreso del aspirante al cargo, o los cambios ocurridos en ellas a través de su servicio a la institución y no por su desempeño en las funciones del cargo, ya

que no existen mecanismos de evaluación para justificar avances en materia salarial.

1.1.1. Universidad de Costa Rica

. Salario base:

Determinado para 70 distintas categorías salariales, desde una mínima de $\text{Q}2.400$ hasta una máxima de $\text{Q}9.300$, las cuales se incrementan de clase a clase en $\text{Q}100$. Son negociados los aumentos en la base a la luz de la Convención Colectiva vigente. Los ajustes por incremento del costo de vida se incluyen en el salario base.

. Escalafón:

Sólo existe para funcionarios administrativos. Está integrado por categorías salariales e incrementos por sumas fijas que oscilan entre el 4.6% y el 2% (de salarios menores a mayores) y dichas sumas son reajustadas conforme se incrementen los salarios bases, de acuerdo a las negociaciones colectivas.

En la práctica, los incrementos (o pasos) son automáticos y está establecido un máximo de 10 pasos, pero también en la práctica pueden ser superados dichos topes.

Para los docentes en régimen académico existen un número limitado de pasos que van desde 10 pasos para los catedráticos y profesores asociados, 3 pasos para los profesores adjuntos y solamente 2 pasos a los instructores.

. Antigüedad:

Se aplica tanto a personal administrativo como para los docentes y es de un 2% anual, hasta un máximo del 30%.

. Asignación Profesional:

Constituye un estímulo salarial adicional por méritos específicos o por la obtención de grados adicionales. En el caso de funcionarios administrativos, la obtención de licenciatura en puestos que no requieran ese título, significa un incremento del 20% adicional.

Para los docentes, existe una escala de aplicación a discreción del rector por concepto de remuneración extraordinaria que tiene su reglamento específico. Además, para éstos existe un régimen de estímulo correspondiente a un reajuste del 15% por dedicación exclusiva.

. Reconocimiento por años de servicio:

Sólo se reconoce la antigüedad en otras instituciones oficiales para efecto de vacaciones a los funcionarios administrativos.

Los docentes también disfrutan de ese beneficio y se puede reajustar su salario base en el 2% anual si proceden de otras Instituciones de Educación Superior, también aplicable al régimen académico.

. Otros suplementos:

Estos suplementos que son recibidos en forma diferida por el trabajador, están constituidos por los aportes patronales al Banco Popu

lar y a la Junta de Ahorro y Préstamo. En la Universidad de Costa Rica no hay aporte patronal a Juntas de Pensiones y Jubilaciones.

. Sobresueldos:

No existen, salvo por recargos de funciones a docentes que van desde el 25% para los decanos o directores de centros regionales, 20% para directores de escuela e institutos y 15% para directores de departamento.

1.1.2. Instituto Tecnológico de Costa Rica

. Salario base:

La escala de salarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica comprende en la actualidad 22 categorías salariales que van desde ₡1.700 el salario más bajo, hasta ₡6.250 en el salario más alto.

Dichas categorías han variado a través del tiempo desde su fundación, época para la cual se establecieron sólo 12 categorías, mismas que evolucionaron hasta 23 en 1975 y posteriormente se redujeron a 21 durante 1977-1979. Para 1980 se incrementó en una categoría salarial la escala vigente.

Los reajustes se hacen cada dos años como mínimo y en la práctica se realizan anualmente en base a la información derivada de dos encuestas anuales y de información del Sistema Interinstitucional de Información Salarial (SISI). Los aumentos se hacían en enero pero en los últimos años (1978 y 1979) se realizaron en julio y en el último año se realizaron dos reajustes en enero y julio.

. Escalafón:

Sólo se considera para los empleados profesionales (administrativos y docentes), sobre una base fija de cálculo de $\text{Q}5.900$ y reconociendo hasta un 20% por concepto de créditos, experiencia o una combinación de ambos.

Los créditos se calculan en base a una escala de acuerdo al título obtenido y la experiencia en base a un 5% por cada año de experiencia profesional hasta un máximo de cuatro años.

El escalafón así considerado en el Instituto Tecnológico de Costa Rica correspondería más bien a lo que en las restantes instituciones sería una combinación entre el reconocimiento de años de experiencia y estudios y la asignación profesional.

. Antigüedad:

Se aplica sólo a funcionarios no profesionales y constituye un - aumento anual que va en forma decreciente desde el 6% (categoría 1), hasta un 4% (categoría 22). Al sexto año el aumento de ese año se duplica, lo mismo que sucede al año 12 y al año 18. Lo anterior - equivaldría al otorgamiento de "sexenios", similares a los "quinque nios" otorgados por el magisterio.

Para los profesionales se les da un 5% adicional sólo al sexto y - doceavo años de servicio, pero está en proyecto equiparar su trato sexenal al de los funcionarios no profesionales.

./.

. Asignación profesional:

Se puede reconocer hasta un 30% por estudios y entrenamiento realizado después de ingresar a la institución y hasta un 30% para estimular incorporación de funcionarios con capacidades o habilidades especialmente escasas, a discreción de las autoridades de la institución.

. Reconocimiento años de servicio:

Sólo se reconocen años trabajados en otras instituciones de CONARE para los derechos aplicables, tanto a funcionarios como docentes, pero al ser un sólo período dado de vacaciones no tiene efecto dicho reconocimiento.

. Otros suplementos:

El Instituto Tecnológico de Costa Rica financia el 0.5% y el 5.1%, respectivamente, como aporte patronales al Banco Popular y a la Junta de Pensiones y Jubilaciones. No hay aportes a Fondos de Ahorro y Préstamos.

. Sobresueldos:

Por el aumento de salarios de julio de 1980, se les paga un sobresueldo de ₡300 a los puestos de las categorías salariales de la 1 a la 8.

./.

1.1.3. Universidad Nacional

. Salario base:

Existe una escala de salarios sólo aplicable al personal administrativo que contempla 80 categorías salariales que van desde ¢2.957 - como mínimo (categoría 1) a ¢13.998 como máximo (categoría 80).

Los reajustes por costo de vida se incluyen en la base salarial y los últimos aumentos fueron del 15.3% para las categorías a partir de la 8 y de una suma fija de ¢472 para las categorías 1 a 7.

Los docentes también incrementaron su salario base en un 15.3%.

. Escalafón:

Sólo opera para los administrativos en base a la escala de salarios y sus pasos se otorgan automáticamente y los mismos van desde un incremento del 5.1% por paso (categoría 1) hasta un 4.5% por paso (categoría 80).

Cuando hay reajustes en la base por aumento en el costo de vida, también se introduce un ajuste en los pasos del escalafón.

. Antigüedad:

Sólo se aplica al personal docente y es del 2% por cada año de servicio sin interrupción, los cuales serán efectivos al cumplimiento de la anualidad.

./.

. Asignación profesional:

A los docentes se les reconocen publicaciones, título y experiencia y se regula por los regímenes de carrera docente y administrativa.

. Reconocimiento por años de servicio:

Para el cálculo de las anualidades y para los pasos de escalafón (docentes y administrativos), se reconoce el tiempo servido ininterrumpidamente en otras Instituciones Públicas de Educación Superior.

. Otros suplementos:

La Universidad Nacional aporta cuotas del 0.5% y del 5% por concepto de Banco Popular y Junta de Pensiones y Jubilaciones. No existe cuota patronal a Fondo de Ahorro y Préstamos.

. Sobresueldos:

No existen para el personal administrativo. Para docentes por desempeño de funciones directivas se reconocen aumentos del 25% sobre la base (para decanos), del 20% (para directores) y del 30% sobre la base de medio tiempo catedrático (para los miembros de la comunidad universitaria al Consejo Universitario).

1.1.4. Universidad Estatal a Distancia

• Salario base:

Está determinado en base a una escala de 55 categorías salariales que van desde un mínimo de ₡1.900 a un máximo de ₡9.300.

La política prevaleciente en la Universidad Estatal a Distancia - es partir de una base salarial más baja pero aplicando una evaluación del personal a través de la cual se reconocen experiencia y estudios, los cuales se traducen a pasos del escalafón, con lo cual, se incrementa la base salarial en función de los atributos del candidato al cargo.

La Universidad Estatal a Distancia cuenta, a diferencia del resto de las Instituciones de Educación Superior, con un sistema de tutores. Estos últimos son de dos clases, diferenciándose entre - los llamados "de planta" y los restantes tutores. A los tutores de planta se les equipara en su trato a los funcionarios administrativos y están adscritos al sistema de calificaciones.

Los restantes tutores no están adscritos al sistema de calificaciones y tienen un salario base mayor.

• Escalafón:

Está compuesto por 30 pasos con incrementos anuales -o por calificación- que van desde el 6.6% sobre la base para la categoría más baja, hasta el 4% sobre la base para la mayor categoría salarial.

El escalafón se aplica a los funcionarios adscritos al sistema de calificaciones y que fundamentalmente son el personal administrativo y los tutores de planta.

Para los administrativos (categorías 27 y menores), se hacen evaluaciones del desempeño de funciones y se establece una calificación. Cuando suman 30 puntos se les concede un paso adicional en la escala. Se estima se necesitan aproximadamente cuatro calificaciones para obtener los 30 puntos necesarios.

. Antigüedad:

El reconocimiento de la antigüedad está contemplada en los pasos del escalafón, los cuales se otorgan automáticamente.

. Asignación profesional:

Existen dos variantes al respecto. La primera consiste en un "complemento" que se establece para contratar personal calificado cuyo nivel de salario resulte insuficiente y se autoriza -a juicio de la Comisión Calificadora- avanzar hasta cinco pasos en la escala.

La segunda consiste en el establecimiento de la condición de "técnico invitado" cuyo salario se calcula hasta con un 20% más sobre el que le corresponde según sus méritos.

Además, dentro del régimen de méritos, se reconocen estudios previos en función de los requisitos del puesto, otorgando un paso -

por exceso de título, dos por maestría y dos más por doctorado. -
También se reconocen las publicaciones, las cuales son evaluadas -
por una comisión calificadora, otorgándose un paso en la escala -
por cada 30 puntos acumulados.

Por último, se reconocen también los premios y honores académicos,
con hasta 3 puntos por cada distinción obtenida.

. Reconocimiento años de servicio:

La Universidad Estatal a Distancia parece tener el más amplio criterio sobre este particular, reconociendo tanto la experiencia acumulada en el servicio en instituciones docentes similares -tanto - en el país como en el exterior- y además por años servidos en la - empresa privada.

Se reconocen hasta un máximo de 15 años laborados en empresas públicas y hasta 10 años en la empresa privada. Dicho reconocimiento se traduce en pasos en el escalafón.

. Otros suplementos:

Se le otorgan al trabajador en la Universidad Estatal a Distancia en forma diferida, los aportes patronales al Banco Popular (0.5%) y a la Junta de Pensiones y Jubilaciones (5.0%).

No hay aporte patronal a Juntas de Ahorro y Préstamo y el sistema de préstamos que operaba con fondos unipartitas de la institución

fue eliminado recientemente.

. Sobresueldos:

No existen en la Universidad Estatal a Distancia.

1.2. Las escalas de salarios vigentes

Las diferencias en las escalas salariales de las Instituciones de Educación Superior, no sólo se refieren a la amplitud de las mismas en cuanto al número de categorías que comprenden, sino a otros varios factores más, tales como; número de pasos, incrementos diferenciales por anualidades, diferenciales de salarios entre categoría y categoría, etc.

En efecto, mientras la Universidad Nacional presenta la más amplia gama de categorías (80), la institución decana (Universidad de Costa Rica) presenta sólo 70 y la más reciente 55. Por su parte, el Instituto Tecnológico sólo tiene 22 categorías salariales.

En cuanto al número de pasos, mientras la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional presentan formalmente sólo 10 pasos (o incrementos anuales), el Instituto Tecnológico incluye 18 y la Universidad Estatal a Distancia 30.

Mientras la primera de las diferencias apuntadas no pareciera tener relación con la antigüedad institucional, la segunda de las diferencias pareciera obedecer, al menos en el caso de la Universidad Estatal a Distancia, a una política no explícita de bases salariales bajas e incrementos de pasos por méritos del candidato a los efectos de poder competir en el merca-

do, de forma tal que se convierte el instrumento en algo más que la simple incentivación económico para lograr estabilidad en el personal.

Las diferencias en cuanto a los montos de los salarios básicos, los incrementos anuales y los diferenciales entre categorías, parecen haberse - ahondado como resultado de la política de introducir los reajustes por - "costo de vida", dentro de las bases y proporcionalmente dentro de los pasos respectivos. La continuación de dicha política podría introducir aún mayores distorsiones en el futuro.

En la actualidad nos encontramos que existen diferencias hasta del 74% en las bases salariales más bajas y hasta del 124% en los salarios básicos más altos.

Los incrementos salariales anuales (pasos) oscilan entre una mínima del 4.6% (Universidad de Costa Rica) hasta una máxima del 6% (Instituto Tecnológico de Costa Rica) para los salarios base más bajos y entre el 2% (Universidad de Costa Rica) y el 4% (resto de las instituciones), para el caso de los salarios base más altos.

Las anteriores diferencias representan incrementos anuales absolutos para el primer año que van desde $\text{Q}624$ en la Universidad Nacional hasta sólo $\text{Q}180$ en la Universidad de Costa Rica.

Una de las instituciones de CONARE, presenta para las primeras ocho categorías salariales un sobresueldo de $\text{Q}300$ no incluido expresamente en la

base que aparece en la escala salarial, debido a las distorsiones que ello implicaba.

De una forma similar, en la Universidad de Costa Rica existe un rubro denominado "Fondo Consolidado" ^{1/} para reconocer los pasos obtenidos por los funcionarios que cambiaron de categoría o cuyos puestos fueron revaluados, a los efectos de mantener una lógica y racional estructura de los salarios básicos.

Un análisis comparativo interinstitucional de dichas diferencias para las primeras 30 categorías salariales puede apreciarse en el Cuadro N°1.

1.3. Evolución reciente de las escalas salariales

1.3.1. Universidad de Costa Rica

Se han aplicado desde 1972 varios sistemas técnicos de clasificación y valoración de puestos en la Universidad de Costa Rica, desde el primero que entró en vigencia en 1972 y que fue realizado con la asesoría del Servicio Civil.

Bajo ese sistema, los aumentos salariales se otorgaban obedeciendo fundamentalmente a negociaciones con el sindicato y como resultado se establecieron en forma de sumas fijas.

./.

^{1/} Creado por acuerdo del Consejo Universitario en 1977.

CUADRO N°1

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS
DE EDUCACION SUPERIOR: COMPARACION DE LAS BASES SALARIALES (CATEGORIAS 1 A 30) Y PRIMER
INCREMENTO ANUAL EN LAS ESCALAS DE SALARIOS DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

CATEGORIAS	SALARIO BASE			INCREMENTO ANUAL (PRIMER PASO)			INCREMENTO PORCENTUAL					
	UCR	ITCR	UNA	UCR	ITCR	UNA	UCR	ITCR	UNA	UCR	ITCR	UNA
1	2.400,00	1.700,00	2.957,00	1.900,00	114,00	102,00	150,00	99,00	4,60	6,00	5,10	5,20
2	2.500,00	1.800,00	3.057,00	2.000,00	112,00	106,20	156,00	100,00	4,50	5,90	5,10	5,00
3	2.600,00	1.900,00	3.157,00	2.100,00	118,00	110,20	162,00	103,00	4,90	5,80	5,10	4,90
4	2.700,00	2.000,00	3.257,00	2.200,00	114,00	114,00	168,00	105,00	4,20	5,70	5,20	4,80
5	2.800,00	2.150,00	3.357,00	2.300,00	115,00	120,40	174,00	108,00	4,10	5,60	5,20	4,70
6	2.900,00	2.350,00	3.457,00	2.400,00	116,00	129,25	180,00	110,00	4,00	5,50	5,20	4,60
7	3.000,00	2.550,00	3.557,00	2.500,00	117,00	137,70	186,00	115,00	3,90	5,40	5,10	4,60
8	3.100,00	2.700,00	3.729,00	2.600,00	118,00	143,10	192,00	120,00	3,80	5,30	5,10	4,60
9	3.200,00	2.975,00	3.845,00	2.700,00	119,00	154,70	198,00	125,00	3,70	5,20	5,20	4,60
10	3.300,00	3.250,00	3.960,00	2.900,00	120,00	165,75	204,00	136,00	3,60	5,10	5,10	4,70
11	3.400,00	3.600,00	4.088,00	3.000,00	121,00	180,00	210,00	140,00	3,50	5,00	5,10	4,70
12	3.500,00	3.800,00	4.217,00	3.100,00	122,00	186,20	216,00	145,00	3,40	4,90	5,10	4,70
13	3.600,00	4.150,00	4.346,00	3.200,00	123,00	199,20	222,00	150,00	3,40	4,80	5,10	4,70
14	3.700,00	4.400,00	4.475,00	3.300,00	124,00	206,80	228,00	155,00	3,30	4,70	5,10	4,70
15	3.800,00	4.700,00	4.605,00	3.400,00	125,00	216,20	234,00	160,00	3,20	4,60	5,10	4,70
16	3.900,00	4.900,00	4.734,00	3.500,00	126,00	220,50	240,00	165,00	3,20	4,50	5,10	4,70
17	4.000,00	5.175,00	4.863,00	3.600,00	127,00	227,70	246,00	170,00	3,10	4,40	5,00	4,70
18	4.100,00	5.400,00	5.057,00	3.700,00	128,00	232,20	252,00	175,00	3,10	4,30	5,00	4,70
19	4.200,00	5.725,00	5.186,00	3.900,00	129,00	240,45	258,00	185,00	3,00	4,20	5,00	4,70
20	4.300,00	5.950,00	5.315,00	4.000,00	130,00	243,95	264,00	190,00	3,00	4,10	5,00	4,80
21	4.400,00	6.175,00	5.444,00	4.100,00	131,00	247,00	270,00	195,00	2,90	4,00	4,90	4,80
22	4.500,00	6.250,00	5.585,00	4.200,00	132,00	236,00 1/	276,00	200,00	2,90	4,00 1/	4,90	4,80
23	4.600,00		5.726,00	4.300,00	133,00		282,00	205,00	2,80		4,90	4,80
24	4.700,00		5.868,00	4.400,00	134,00		288,00	210,00	2,80		4,90	4,80
25	4.800,00		6.009,00	4.500,00	135,00		294,00	215,00	2,80		4,90	4,80
26	4.900,00		6.151,00	4.600,00	136,00		300,00	220,00	2,70		4,90	4,80
27	5.000,00		6.291,00	4.700,00	137,00		306,00	225,00	2,70		4,80	4,80
28	5.100,00		6.504,00	4.900,00	138,00		312,00	235,00	2,70		4,80	4,80
29	5.200,00		6.645,00	5.000,00	139,00		318,00	240,00	2,70		4,80	4,80
30	5.300,00		6.767,00	5.100,00	140,00		324,00	245,00	2,60		4,80	4,80

1/ Sobre una base salarial de \$5.900.

FUENTE: Escalas de salarios de las Instituciones de Educación Superior.

Nuevamente en 1974 se autorizaron aumentos salariales en sumas fijas en forma de "subsidijs" pero discriminándolos en tres categorías donde las de menores salarios obtenían los incrementos absolutos -y por ende porcentuales- mayores.

Posteriormente esos "subsidijs" se integraron a los salarios base.

A fines de 1974 se iniciaron los estudios para modernizar el sistema de clasificación y valoración de puestos que se encontraba obsoleto, nuevo sistema que entró en vigencia en marzo de 1975. Simultáneamente, a la luz de la Convención Colectiva, se negoció un aumento general de suma fija (¢375,00), el cual fue acordado posteriormente con dos particularidades:

- . El aumento sería retroactivo a marzo y en ningún caso inferior a los ¢375, el cual debería ajustarse dentro de lo posible dentro del salario base de la Escala de Salarios.
- . Cuando técnicamente se determinara un incremento inferior a ¢375 -de acuerdo a la consistencia de la Escala de Salarios-, la diferencia se aplicó a los pasos de la misma, dando origen a un rubro que se denominará "escalafones incompletos" o "escalafones no reales".

Un año después de dicho aumento, el Consejo Universitario otorgó otro aumento general, equivalente a una suma fija de ¢200 y un paso en la Escala de Salarios y se ajustaron los escalafones incompletos derivados de los aumentos anteriores. Asimismo se agregó otro escalafón.

En julio de 1977 fue aprobado un aumento -a título personal- de Q200 - al personal administrativo adscrito al Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos, el cual posteriormente se hizo general a todos los administrativos pero en forma provisional, a los efectos de que se incorporara al salario base lo que el estudio técnico determinare.

Para los casos de excepción cuyo salario base no debería técnicamente variarse o modificarse en menos de la suma acordada, se creó un nuevo rubro denominado "fondo consolidado".

En julio de 1978 fue acordado otro aumento general de salarios de Q300 para el personal docente y de Q200 para el personal administrativo, incrementos que fueron aplicados a los salarios base modificando nuevamente - las escalas de salarios.

Durante el mismo mes de julio de 1979 se aprobaron incrementos generales de Q750 para docentes y de Q550 para administrativos, incorporándose para estos últimos en el salario base y aplicándose a los docentes en base al régimen académico. Este incremento volvió a modificar la escala de salarios vigente.

Nuevamente en julio de 1980 se aprobó otro aumento al salario base de que comprendía reajustes por costo de vida de Q450 a técnicos y administrativos y de Q600 para los docentes.

1.3.2. Instituto Tecnológico de Costa Rica

Los aumentos salariales en el Instituto Tecnológico de Costa Rica se establecen a discreción de las autoridades, en base a encuestas periódicas sobre el costo de vida y sin que medie negociación con el sindicato que agrupa sólo parcialmente a los trabajadores de la institución.

Los aumentos a los salarios bases parecen no seguir un patrón definido a través del tiempo ya que en los primeros años de vida de la institución fueron de porcentajes diferentes sin observar aparentemente patrón sistemático alguno. Para los años más recientes se observa crecimientos en sumas fijas anuales, crecientes conforme se elevan las categorías salariales, en la mayoría de los casos, ya que se presentan excepciones marcadas por aumentos atípicos.

Dicho comportamiento irregular puede bien deberse a los cambios en la escala de salarios ya señalados, los presentaron a lo largo de 1971-1979 diferentes cantidades de categorías salariales, tal y como puede observarse en el Cuadro N°2.

En efecto, entre 1973 y 1974 se produjo no sólo un incremento en las bases salariales, sino, además el número de categorías salariales creció de 12 (1971-1973) a 21 en 1974. Los incrementos salariales que se dieron en esos albores del Instituto Tecnológico oscilaron entre un mínimo del 10.1% y un máximo del 72.7%, siendo este último el correspondiente a la categoría salarial más alta de 1973, pero no correspondiendo el menor a su correlativa categoría salarial más baja, sino a la octava categoría.

CUADRO N°2

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: EVOLUCION DE LAS ESCALAS SALARIALES DEL INSTITUTO TECNOLOGICO DE COSTA RICA

CATEGORIAS SALARIALES (1980)	1971-1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979 1/	1979 2/	1980
1					850	1.000	1.150	1.700	1.700 3/
2					950	1.100	1.250	1.800	1.800 3/
3				900	1.000	1.200	1.350	1.900	1.900 3/
4					1.100	1.300	1.450	2.000	2.000 3/
5	600	900	1.035	1.035	1.250	1.450	1.600	2.150	2.150 3/
6	750	1.012	1.161	1.161	1.400	1.650	1.800	2.350	2.350 3/
7		1.139	1.303	1.303	1.550	1.800	2.000	2.550	2.550 3/
8		1.283	1.461	1.461	1.700	1.950	2.150	2.700	2.700 3/
9	1.000	1.444	1.639	1.639	1.900	2.200	2.400	2.950	2.975
10	1.200	1.624	1.839	1.839	2.150	2.450	2.650	3.200	3.250
11		1.828	2.064	2.064	2.400	2.650	2.850	3.400	3.600
12	1.300	2.058	2.315	2.315	2.650	2.950	3.200	3.750	3.800
13	1.650	2.316	2.598	2.598	2.950	3.200	3.450	4.000	4.150
14					3.100	3.400	3.650	4.200	4.400
15	2.000	2.608	2.915	2.915	3.300	3.600	3.850	4.400	4.700
16					3.500	3.800	4.100	4.675	4.900
17					3.650	4.000	4.300	4.900	5.175
18		2.935	3.271	3.271	3.900	4.300	4.600	5.225	5.400
19	3.000	3.303	3.669	3.669	4.100	4.500	4.800	5.450	5.725
20					4.300	4.700	5.000	5.675	6.050
21		3.717	4.116	4.116	4.500	4.900	5.100	5.850	6.175 4/
22	3.500	4.184	4.618						
	3.750	4.710	5.181						
	4.500	5.301	5.813						
		5.968	6.522						
		6.717	7.316						
	5.500	7.561	8.209						
		8.511	9.209						
		9.519	10.331						
			11.591						
			13.005						

1/ Vigente del 1 de enero de 1979 al 30 de junio de 1979.

2/ Vigente del 1 de junio de 1979 al 30 de junio de 1980.

3/ Sobresueldo de ₡300 por aumento de salarios en julio de 1980.

4/ Constante de cálculo ₡5.900 para efectos de suplementos.

FUENTE: Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Los salarios más bajos crecieron en dicha oportunidad entre un 35% y un 58,3%. Presumiblemente, lo anterior pudo haber obedecido a una adecuación de los salarios base existentes en el Instituto Tecnológico de Costa Rica a los niveles que se observaban para puestos similares en el mercado, más que a un reajuste por costo de vida.

Los salarios base volvieron a crecer entre 1974 y 1975, lo mismo que el número de categorías salariales, las cuales pasaron a constituir 23 en lugar de las 21 anteriores.

Los salarios en dicha oportunidad aumentaron en forma porcentual decreciente -conforme se elevara la categoría salarial- empezando por un aumento del 15% para los salarios menores, porcentaje que se reducía hasta el 8.2% para la penúltima categoría de la escala. La última y más alta categoría de la escala salarial anterior se incrementó en un 8.5% como excepción a la regla.

Entre 1975 y 1976 se redujeron las categorías salariales de la escala a solamente 14 y los salarios de éstas se mantuvieron en sus niveles anteriores.

Posteriormente en 1977 se volvieron a incrementar los salarios y las categorías. Los primeros se incrementaron en un porcentaje descendente, desde el 20.8% hasta un 9.3%, éste último correspondiente a la categoría salarial más alta. Una sólo excepción la marcó la categoría más baja que creció en sólo el 11.1%.

Por su parte, el número de categorías se aumentó en 7 hasta totalizar 21, número que se mantuvo hasta el año pasado (1979).

Entre 1977 y 1978 los salarios base aumentaron en sumas fijas por tramos, desde Ø150 para los tramos menores hasta Ø400 en el tramo de categorías salariales más altas.

Un aumento en forma similar se sucedió a finales de 1978 que entró en vigencia a partir del 1 de enero de 1979 y con validez hasta mediados de ese año.

En esa oportunidad, los tramos más bajos de categorías salariales crecieron en Ø150 y los más altos en Ø300, excepción hecha de la categoría salarial más alta que creció sólo en Ø200.

A medio período de 1979 se sucedió otro aumento el cual fue de suma fija (Ø550) para las 15 categorías más bajas, misma que se incrementó en Ø25 adicionales consecutivamente a partir de la categoría 16 y hasta la 20.

La categoría salarial 21, la más alta, experimentó un aumento de Ø750.

Para 1980 se volvieron a incrementar los salarios y se aumentó en 1 las categorías salariales. Los salarios de las ocho primeras categorías se incrementaron en Ø300 pero dicho aumento no se incluyó en el salario base sino que se suministra como sobresueldo. A partir de la categoría 9, los amentos fueron en suma fija y en montos variables según se refleja en sus bases salariales.

1.3.3. Universidad Nacional

Desde 1975, año en que se aprobó la primer escala de salarios administrativos y docentes (1º Marzo, 1975), se han decretado cinco aumentos salariales, del monto y características que se describen a continuación.

En marzo de 1976 entró en vigencia un incremento salarial general de ¢350 para funcionarios administrativos y al personal docente - se le modificó la escala de salarios.

En diciembre de 1977 se acuerda otro aumento general a trabajadores administrativos y docentes, de una suma fija (¢250). Posteriormente en octubre de 1978 se vuelven a incrementar los salarios.

Este último aumento fue tanto para administrativos como para docentes pero con una diferenciación significativa. A los salarios menores a los ¢2.700 se les aumentó en una suma fija (¢325) y a los salarios superiores a los ¢2.700 en un porcentaje (un 12%).

El siguiente aumento decretado a partir de julio de 1979 observó - un comportamiento similar al precedente, pero en esta oportunidad - se tomó como parámetro la categoría 21 que en ese tiempo tenía un salario base de ¢4.312. A los salarios inferiores a la categoría 21 se les aumentó en suma fija (¢410) y a los salarios superiores a dicha categoría se les aumentó en un 9.5% sobre el salario base. Este aumento rigió para los funcionarios administrativos y a los

docentes se les modificó la escala de salarios.

En esta oportunidad la Comisión de Negociación y posteriormente el Consejo aprobaron, el aumento de salarios para 1979 sujeto a un posible incremento por reajuste si se comprobaba a final de año, que el aumento en el costo de vida había sido superior al incremento salarial. Dicho reajuste debería ser retroactivo.

Como resultado de esa cláusula, a finales de 1979, se hizo un amento por reajuste del 2.5% retroactivo por 6 meses (julio-diciembre).

El último aumento salarial a la fecha fue el aprobado en 1980. Para esta negociación, la Comisión Sindical presentó un trabajo sobre el costo de vida y solicitó un incremento general del 17%. El resultado de la negociación a la luz de la Convención Colectiva, fue que se aprobó un aumento del 15% para las categorías superiores a la 7 y para las inferiores a dicha categoría un aumento de ϕ 472 (suma fija).

Es importante destacar algunos aspectos sobre la historia de los aumentos salariales en la Universidad Nacional. En primer término siempre han tenido la participación sindical en la Comisión Negociadora de Salarios. En segundo término, la aparente política seguida durante los primeros aumentos por el Consejo fue de reducir la brecha salarial. En tercer lugar, a excepción de las últimas negociaciones, la política seguida por el Sindicato tenía como patrón de

referencia los aumentos salariales obtenidos previamente por los - servidores de la Universidad de Costa Rica. Sólo recientemente se han implementado los propios estudios sobre el aumento del costo - de vida.

Por último no parece haber prevalecido un criterio uniforme en - cuanto a qué nivel hacer el corte entre los aumentos de suma fija y a los aumentos proporcionales, ya que las categorías involucradas o los niveles salariales han variado de una aprobación a la siguiente.

Actualmente, se tiene como elemento de juicio de referencia, los estudios del Sistema de Información Salarial Integrado (SISI).

1.3.4. Universidad Estatal a Distancia

Los aumentos salariales por costo de vida en la Universidad Estatal a Distancia, al no existir sindicato ni por ende Convención Colectiva, se establecen por iniciativa y a juicio del Rector y de la Junta Directiva de la Institución.

Cuatro son los aumentos aprobados desde su creación y entrada en funcionamiento en 1977.

El primer incremento salarial se aprobó el 12 de diciembre de 1978 y consistió en un aumento de suma fija (¢200) y un paso en la escala de acuerdo a las categorías.

El segundo aumento tuvo las mismas características y fue aprobado el 19 de setiembre de 1979 (Ø200 más un paso en la escala salarial).

El tercer aumento se aprobó el 13 de marzo de 1980 siendo efectivo a partir del 1º de mayo del mismo año. Este incremento por costo de vida fue diferencial, aplicado a los salarios base de acuerdo a una distribución de frecuencias mediante la cual, se agruparon los salarios y plazas en 8 categorías o clases y se determinaron para cada una de ellas porcentajes de aumento en orden inverso a la magnitud del salario base, los cuales iban desde el 15% al 8% como promedios.

El aumento resultante fue de la siguiente manera:

- para salarios entre 1.600 y 2.400 se aplica un 15% en promedio
- para salarios entre 2.500 y 3.300 se aplica un 14% en promedio
- para salarios entre 3.400 y 4.200 se aplica un 13% en promedio
- para salarios entre 4.300 y 5.000 se aplica un 12% en promedio
- para salarios entre 5.100 y 5.800 se aplica un 11% en promedio
- para salarios entre 6.000 y 6.800 se aplica un 10% en promedio
- para salarios entre 7.000 y 7.600 se aplica un 9% en promedio
- para salarios entre 7.800 y 8.600 se aplica un 8% en promedio

El último aumento salarial, el cual entrará en vigencia en el mes de enero de 1981, observa un patrón idéntico y en los mismos porcentajes pero aplicado ahora a salarios base mayores.

./.

La nueva escala salarial de la Universidad Estatal a Distancia contempla las mismas 55 categorías que van desde un salario base mínimo de ₡2.300, hasta un máximo de ₡10.000, y tiene un diferencial entre categoría y categoría de ₡100 en la base, a excepción de saltos de ₡200 entre las categorías 34 y 35, 39 y 40 y a partir de la categoría 42 hasta la 55.

Estas excepciones no tienen un claro propósito discrecional sino pareciera obedecer a ajustes realizados para mantener la coherencia de la escala ante los reajustes operados en las bases salariales.

Si comparamos las evoluciones de los salarios base de categorías equivalentes para los últimos 4 años podemos llegar a varias conclusiones (ver cuadro N°3).

- . En general, los aumentos han sido decrecientes conforme se eleva la categoría salarial, producto de los incrementos en sumas fijas para las categorías menores de la escala, con lo cual, la brecha de salarios tiende a reducirse.
- . Los incrementos más elevados han sido los de las categorías menores en la Universidad de Costa Rica.
- . Los menores incrementos han sido los de la Universidad Estatal a Distancia.
- . En general, los mayores salarios base de las categorías inferiores

CUADRO N°3

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR:
EVOLUCION RECIENTE DE ALGUNOS SALARIOS BASE DE PUESTOS EQUIVALENTES EN INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR.

CLASE DE PUESTO	INSTITUCIONES Y CATEGORIA				INCREMENTO	
	1977	1978	1979	1980	1977 - 1980	1977 - 1980
Conserje 1	UCR Categoría 3	1.800	2.350	3.800		137,5%
	ITCR Categoría 5	1.250	1.600	2.150		72,0%
	UNA Categoría 1	1.750	2.485	2.957		69,0%
	UNED Categoría 3	1.700	2.100 ^{1/}	2.500 ^{2/}		47,1%
Trabajador Misceláneo 2	UCR Categoría 6	1.900	2.450	2.900		70,6%
	ITCR Categoría 2	950	1.250	1.800		89,5%
	UNA Categoría 2	1.850	2.585	3.057		65,2%
	UNED Categoría 6	2.000	2.400 ^{1/}	2.800 ^{2/}		40,0%
Secretaria	UCR Categoría 10	2.100	2.850	3.300		57,1%
	ITCR Categoría 9	1.900	2.400	2.950		55,3%
	UNA Categoría 5	2.150	2.885	3.357		56,1%
	UNED Categoría 6	2.000	2.400 ^{1/}	2.800 ^{2/}		40,0%
Asistente Administrativo 2	UCR Categoría 20	3.100	3.300	4.300		38,7%
	ITCR Categoría 11	2.400	2.650	3.400		41,7%
	UNA Categoría 13	3.000	3.360	4.346		44,9%
	UNED Categoría 12	2.700	2.900	3.100 ^{1/}	3.600 ^{2/}	33,3%

1/ Vigente a partir de mayo de 1980.

2/ Vigente a partir de enero de 1981.

FUENTE: Escalas de salarios Instituciones de Educación Superior.

se encuentran en la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional.

Adicionalmente si se comparan los salarios base con las otras instituciones del sector público participantes del SISI, parecen evidenciar el siguiente comportamiento relativo.

- . Para clases de puestos bajos los salarios de la mayoría de las Instituciones de Educación Superior son de los más altos del mercado.
- . Conforme se elevan las categorías de puestos se reducen las diferencias con el mercado hasta igualarse en los tramos intermedios de la escala.
- . Para los tramos superiores de la escala (categorías de puestos más altos), los niveles salariales de las Instituciones de Educación Superior son generalmente más bajos que los promedios del mercado.

El comportamiento anotado en los tres párrafos anteriores nos lleva a una conclusión importante por su trascendencia a la luz del rol que se le ha asignado dentro de nuestra sociedad a los centros de Educación Superior.

Los sistemas salariales imperantes tienden a atraer del mercado una abundante oferta de trabajo para los puestos administrativos de menor categoría salarial ya que son -a su nivel- los mejores remunerados del mercado, lo cual puede permitir a las universidades seleccionar la mejor calidad, en tanto, para los puestos más altos y en particular los docen-

tes, los salarios pagados no son competitivos en el mercado y por ende no se puede seleccionar calidad por esa vía ya que la oferta de trabajo tiende a ser insuficiente -en número o en tiempo disponible-, contradiciendo lo que debería ser una política salarial de las universidades coherente - con la función primordial que las mismas deben cumplir dentro de la sociedad costarricense.

Es decir, cabría preguntarse a título de ejemplo si las universidades deberían darse el lujo de contar con los mejores -o por lo menos mejor remunerados- funcionarios de servicios generales, en tanto, no paga remuneraciones que garanticen contar con los mejores docentes e investigadores del mercado

Por otra parte, las inconsistencias de los sistemas de remuneración actuales pueden originar situaciones ilógicas tales como el hecho ya acaecido de que, la secretaria de una escuela puede devengar un salario mayor - o similar -en virtud de su antigüedad- en la institución, que el salario de contratación de un profesor con estudios de posgrado (candidato a Ph.D.) que recién se incorpora a la universidad bajo la modalidad de profesor invitado; o bien, y siempre para ejemplificar absurdos, puede darse el caso de que un trabajador misceláneo 3, con 13 años de servicio, devengue un salario superior a un profesor con título de licenciado.

1.4. Otros beneficios laborales comparados

Existen además de las remuneraciones monetarias propiamente dichas una serie de beneficios adicionales de que disfrutaban los funcionarios de las Instituciones de Educación Superior la mayoría de los cuales no son - fácilmente cuantificables.

Esos beneficios laborales adicionales tampoco son homogéneos entre - las distintas instituciones y de hecho pueden incidir discriminatoria- mente en la selección de en cuál centro de educación superior trabajar, ya que constituyen un cierto sueldo en especie.

Universidad de Costa Rica

La Universidad de Costa Rica tiene varios beneficios laborales adicio- nales que no están regulados por el Código de Trabajo y que en su mayo- ría han sido logrados a través de la Convención Colectiva.

Dichos beneficios son: permiso para estudiar, exención de derechos - de matrícula para cónyuges y dependientes de los docentes, incapacidad por maternidad; jornada máxima (40 horas) para todos los trabajadores, vacaciones discriminadas según antigüedad; permiso por deceso de parien- tes; uniformes y gabachas para ciertos trabajadores; indemnización por - cesantía; ayuda por fallecimiento del empleado; remuneración extraordina- ria por exceso de título; zonaje para empleados de los centros regionales y sobresueldos y transporte para aquellos funcionarios que laboran en un centro regional y residen en otra localidad del país y que los obliga a - viajar diariamente.

Instituto Tecnológico de Costa Rica

Los beneficios laborales adicionales son: exención de derechos de ma- trícula para el funcionario, cónyuge e hijos dependientes; permiso para estudio con goce de sueldo; becas y préstamos para estudio; jornada máxi- ma discriminada entre docentes y administrativos; 18 días hábiles de vaca- ciones generales; zonaje por concepto de hospedaje en el Centro de San - Carlos; casa, muebles y transporte aéreo a la capital para profesores que

trabajan en la sede regional.

No se dispuso de información sobre otros beneficios adicionales.

Universidad Nacional

La Convención Colectiva establece varios beneficios adicionales de los cuales sólo algunos se han puesto en vigor.

Está establecida jornada máxima de trabajo según sea diurna, nocturna o mixta; guarderías infantiles para hijos de empleados; fondo de ahorro y préstamo; un mes calendario de vacaciones general; zonaje en Liberia y Pérez Zeledón; permiso con goce de sueldo para estudios, régimen de becas para postgrado y préstamos de complemento.

No se dispuso de información sobre otros beneficios adicionales.

Universidad Estatal a Distancia

Los beneficios detectados son: exención del pago de derechos para el funcionario, cónyuge e hijos dependientes, permiso con goce de sueldo para estudio; 22 días calendario, más 7 días hábiles de vacaciones; jornada máxima de 42 horas semanales; régimen de becas para postgrados.

No se dispuso de información sobre otros beneficios laborales.

Comparación de beneficios laborales

La comparación de algunos beneficios laborales se incluye en el Cuadro N°4.

CUADRO N°4

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: ALGUNOS BENEFICIOS LABORALES COMPARADOS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

BENEFICIOS LABORALES	UNIVERSIDAD DE COSTA RICA	INSTITUTO TECNOLOGICO DE COSTA RICA	UNIVERSIDAD NACIONAL	UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Vacaciones	1 a 5 años de servicio: 15 días hábiles 6 a 10 años de servicio: 22 días hábiles más de 10 años de servicio: 30 días hábiles	18 días hábiles generales distribuidos entre Semana Santa, medio período lectivo y diciembre-enero	1 mes calendario general. docentes en enero administrativos en dos partes	22 días calendario entre diciembre y enero más siete días hábiles en fechas optativas
Jornada de trabajo semanal	40 horas diurna 30 horas nocturna 35 horas mixta	40 horas docentes 45 horas administrativos	40 horas diurna 30 horas nocturna 35 horas mixta	42,5 horas guardas: 48 horas
Permiso de estudios	hasta 7 horas semanales	hasta un cuarto de jornada (10 y 11 horas, respectivamente)	10 horas semanales	no disponible
Incapacidad por maternidad	4 meses con goce de salario períodos pre y postparto	no disponible	120 días y el período postparto no menor de 60 días	no disponible
Derecho de matrícula	docentes: funcionario, cónyuges y dependientes administrativos: funcionario	funcionario, cónyuge e hijos dependientes	no disponible	no disponible
Servicios médicos y dentales	Algunos servicios gratis o subvencionados. Medicinas con descuentos	no disponible	Exámen médico general anual	no disponible
Becas posgrado	Para docentes reintegro 20%: 2 años/cada año beca: 6% 3 años/cada año beca: 0% dedicación exclusiva: se anula la deuda	-Mensualidad, admisión, matrícula, instalación, transporte, gastos médicos para becario y su familia -Préstamos hasta \$20.000 al 10% anual para cancelar deudas -Obligación de trabajar el doble del tiempo hasta máximo de 4 años sin devolución parcial	Para docentes reintegro 20%; 2 años/cada año de beca según interés para préstamos educativos del Banco Central 3 años/cada año de beca: 0% Derechos a préstamos de complemento	Actualmente un régimen similar a la Universidad de Costa Rica
Uniformes y gabachas	Anualmente para empleados de zonas verdes, act. agrícolas, conserjes, aux. laboratorio y trabajadores de imprenta	no disponible	cada 6 meses para trabajadores de agricultura, limpieza, vigilancia, bodega, mantenimiento, etc.	no disponible
Permiso por deceso de parientes	5 días hábiles dentro del país 10 días hábiles fuera del país	no disponible	5 días hábiles dentro del país 10 días hábiles fuera del país	no disponible
Cesantía	8 a 10 meses de indemnización	no disponible	1 a 15 meses de indemnización	no disponible
Guarderías infantiles		no disponible	aún no implementadas	no disponible
Fallecimiento de empleados	\$500 para gastos de funeral	no disponible	\$4.000 para gastos de funeral	no disponible
Convención Colectiva	sí	no	sí	no
Zonaje	\$1.000 docentes que habitan en San Ramón y Turrialba \$1.200 docentes que habitan en Guanacaste, Puntarenas, Limón y Guápiles \$500 Administrativos San Ramón y Turrialba \$500 Administrativos en Guanacaste, Puntarenas, Limón y Guápiles 60% adicional sobre zonaje a los docentes que fijan residencia en localidad del centro sobresueldo de 80% del zonaje si laboran en un centro regional y viven en otra localidad más transporte.	No se paga zonaje. Se otorgan incentivos como casa, muebles y transporte aéreo a la capital	\$1.343 uniforme tiempo completo en Liberia y Pérez Zeledón	No paga zonaje.

FUENTE: Convenciones Colectivas, Oficina de Planificación de la Educación Superior, entrevistas funcionarios Oficinas de Personal.

2. Aplicación de las políticas en los centros regionales

Las Instituciones de Educación Superior aplican en los centros regionales las mismas políticas salariales básicas que en las sedes, pero los emolumentos se incrementan por pagos de zonaje y/o viáticos y en algunos casos suministran transporte y alojamiento. Los pagos por concepto de zonaje varían de institución a institución según la localización del centro. En materia de viáticos, a excepción de la Universidad de Costa Rica que tiene su propia escala, se ajustan a la escala de la Contraloría General de la República.

La comparación de los pagos por concepto de zonaje pueden apreciarse en el cuadro N°4 anterior.

3. Las diferencias originadas por la aplicación de políticas salariales diversas

3.1. Un ejercicio de simulación

Para tratar de determinar el efecto que sobre los niveles salariales tienen la aplicación de diversas políticas salariales, se ha desarrollado un sencillo ejercicio de simulación.

En dicho ejercicio se analizará la forma en cómo se determina el salario de ingreso o contratación en 6 clases de puestos equivalentes a nivel de las cuatro Instituciones Públicas de Educación Superior, bajo los mismos supuestos y se estimará su evolución a través de un sexenio.

Se parte de los salarios base actuales y se calcula cuál sería el salario de contratación actual (a diciembre de 1980). Posteriormente se -

calcula su evolución al cabo de 6 años bajo el supuesto de que los salarios básicos permanecen inalterados, lo cual, permite estimar el crecimiento y diferencias imputables a los demás componentes del salario bruto, - los cuales hemos denominado suplemento (directos y diferidos).

Seguidamente, se repetirá el ejercicio incluyéndole un supuesto adicional, el que se equiparan los salarios básicos, de tal forma que las diferencias salariales se deberán ahora exclusivamente al efecto de los suplementos salariales, es decir, se aísla el efecto diferencial atribuible al salario base.

Los supuestos contemplados son que no se incluirían dentro de la base salarial "ajustes por costo de vida" durante los próximos 6 años, que los funcionarios recién se contrataban en 1980, que dichos funcionarios tenían dos años de experiencia en labores similares en otras Instituciones de - Educación Superior, que no se producían revalorizaciones en los puestos - considerados y que los beneficios salariales no se afectaban.

Obviamente, cualquier alteración de los supuestos adoptados puede generar aún discrepancias salariales mayores que las actuales.

Los puestos equiparables que se tomaron fueron, de menor a mayor categoría según la relación de puestos en la Universidad de Costa Rica: conserje 1; trabajador misceláneo 2; secretaria; asistente de bibliotecología; asistente administrativo 2 y técnico en administración de personal.

Los resultados del ejercicio pueden observarse en los Cuadros N°5 al N°10, inclusive y algunas conclusiones se consignan en los puntos siguientes.

3.2. Algunas conclusiones

3.2.1. Salarios brutos al ingreso a la institución

- . En general, las mayores distorciones interinstitucionales se manifiestan por las diferencias en los salarios base ya que representan entre el 85% (Universidad Estatal a Distancia) y el 97% (Universidad de Costa Rica) del salario bruto al ingresar.
- . Los suplementos salariales a la hora de ingresar afectan más en la Universidad Estatal a Distancia y la Universidad Nacional ya que representan entre el 8.9% y el 11% del salario bruto total. Una excepción se presenta dentro de las siete primeras categorías del Instituto Tecnológico de Costa Rica que tienen un sobresueldo de ₡300 por lo cual los suplementos salariales llegan a representar el 16,9% del salario bruto total. Por su parte, la Universidad de Costa Rica presenta los menores suplementos salariales al ingreso.
- . De los suplementos salariales, parte los recibe directamente el funcionario, y parte los recibe en forma diferida. Estos últimos constituyen las cuotas patronales. En el caso de la Universidad Estatal a Distancia y para las primeras siete categorías del Instituto Tecnológico, los suplementos salariales recibidos al ingreso a la institución son mayores que los recibidos en forma diferida.

CUADRO Nº5

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: COMPARACION DE LA EVOLUCION SALARIAL HIPOTETICA DE LOS PUESTOS EQUIVALENTES SIN EQUIPARACION Y CON EQUIPARACION DE LOS SALARIOS BASE 1/

(Conserje 1)

	ANO 1 (1980)			ANO 6 (1986)		
	UCR	ITCR	UNA	UCR	ITCR	UNA
	CATEGORIA 3	CATEGORIA 5	CATEGORIA 1	CATEGORIA 3	CATEGORIA 5	CATEGORIA 1
Salario base (sin equiparación) 2/	2.600,00	2.150,00	2.957,00	2.600,00	2.150,00	2.959,00
Antigüedad	-	-	-	328,02	842,60	-
Escalafón	-	-	-	678,00	-	990,00
Asignación profesional	-	-	118,28	-	-	118,28
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	192,00	-	-	192,00
Otros 4/:	13,00	12,25	9,96	18,03	16,46	20,33
Banco Popular	-	124,95	156,84	-	167,95	207,43
Junta Pensiones y Jubilaciones	65,00	-	-	90,15	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	-	300,00	-	-	300,00	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	2.678,00	2.587,20	3.247,50	3.714,20	3.477,19	4.295,04
Salario base (equiparado) 2/	2.957,00	2.957,00	2.957,00	2.957,00	2.957,00	2.957,00
Antigüedad	-	-	-	328,02	842,60	-
Escalafón	-	-	-	678,00	-	990,00
Asignación profesional	-	-	118,28	-	-	118,28
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	15,38	-	-	20,33
Otros 4/:	14,79	16,29	15,75	19,82	19,00	19,11
Banco Popular	-	166,11	156,84	-	193,79	207,43
Junta Pensiones y Jubilaciones	73,93	-	-	99,08	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	-	300,00	-	-	300,00	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	3.045,72	3.439,40	3.247,50	4.081,92	4.312,60	4.295,04
Indice sin equiparación salario base	100,00	96,60	121,30	100,00	93,60	115,60
Indice con equiparación salario base	100,00	112,90	106,60	100,00	105,60	105,20
Crecimiento global en 6 años sin equiparación	38,70	34,40	32,30	-	-	-
Crecimiento global en 6 años con equiparación	34,00	25,40	32,30	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años sin equip.	5,60	5,10	4,80	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años con equip.	5,00	3,80	4,80	-	-	-

1/ Título del puesto: Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional y Universidad Estatal a Distancia (Conserje 1); Instituto Tecnológico de Costa Rica (Conserje).

2/ Según escalas de salarios vigentes a noviembre 1980. La equiparación se hace al salario base mayor.

3/ En instituciones o labores similares, al ingreso.

4/ Sólo se aplican las cuotas patronales.

5/ Sólo se aplica para las categorías 1 a 8 una suma fija de ₡300 (Instituto Tecnológico de Costa Rica).

FUENTE: Escalas salariales vigentes a diciembre de 1980 en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.2. del presente estudio). Beneficios salariales vigentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.1. del presente estudio).

CUADRO Nº 6

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: COMPARACION DE LA EVOLUCION SALARIAL HIPOTETICA DE LOS PUESTOS EQUIVALENTES SIN EQUIPARACION Y CON EQUIPARACION DE LOS SALARIOS BASE 1/ (Trabajador Misceláneo 2)

	AÑO 1 (1980)				AÑO 6 (1986)			
	UCR		ITCP		UCR		ITCP	
	CATEGORIA 6	CATEGORIA 2	CATEGORIA 6	CATEGORIA 2	CATEGORIA 6	CATEGORIA 2	CATEGORIA 6	CATEGORIA 2
Salario base (sin equiparación) 2/	2.900,00	1.800,00	3.055,00	2.100,00	2.900,00	1.800,00	3.055,00	2.100,00
Antigüedad	-	-	-	-	365,87	743,40	-	-
Escalafón	-	-	-	-	696,00	-	1.026,00	721,00
Asignación Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	122,20	206,00	-	-	122,20	206,00
Otros 4/:	14,50	10,50	15,89	11,53	19,81	14,22	21,02	15,14
Junta Popular	-	107,10	162,04	117,61	-	145,00	214,36	154,38
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	-	-	-	-	-	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	72,50	300,00	-	-	99,05	300,00	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>Salario bruto total</u>	2.987,00	2.217,60	3.355,13	2.435,14	4.080,73	3.002,62	4.438,58	3.196,52
Salario base (equiparado) 2/	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00
Antigüedad	-	-	-	-	365,87	743,40	-	-
Escalafón	-	-	-	-	696,00	-	1.026,00	721,00
Asignación Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	122,20	206,00	-	-	122,20	206,00
Otros 4/:	15,28	15,28	16,30	16,30	20,58	20,50	21,02	19,90
Junta Popular	-	155,80	162,04	166,31	-	209,00	214,36	203,08
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	-	-	-	-	-	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	76,38	300,00	-	-	102,92	300,00	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>Salario bruto total</u>	3.146,66	3.526,08	3.355,13	3.443,61	4.240,37	4.327,90	4.438,58	4.204,98
Indice sin equiparación de salario base	100,00	74,20	112,30	84,90	100,00	73,60	108,80	78,30
Indice con equiparación de salario base	100,00	112,10	106,60	109,40	100,00	102,10	104,70	99,20
Crecimiento global en 6 años sin equip.	36,60	35,40	32,30	31,30	-	-	-	-
Crecimiento global en 6 años con equip.	34,80	22,70	32,30	22,10	-	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años sin equip.	5,30	5,20	4,80	4,60	-	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años con equip.	5,10	3,50	4,80	3,40	-	-	-	-

1/ Título del puesto: Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional, Universidad Estatal a Distancia (Trabajador Misceláneo 2); Instituto Tecnológico de Costa Rica (Misceláneo).

2/ Según escalas de salarios vigentes a noviembre de 1980. La equiparación se hace al salario base mayor.

3/ En instituciones o labores similares, al ingreso.

4/ Sólo se aplican las cuotas patronales.

5/ Sólo se aplica para las categorías 1 a 8 una suma fija de ₡ 300,00 (Instituto Tecnológico de Costa Rica).

FUENTE: Escalas salariales vigentes a diciembre de 1980 en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.2. del presente estudio). Beneficios salariales vigentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.1. del presente estudio).

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: COMPARACION DE LA EVOLUCION SALARIAL HIPOTETICA DE LOS PUESTOS EQUIVALENTES SIN EQUIPARACION Y CON EQUIPARACION DE LOS SALARIOS BASE 1/

(Secretaria)

	AÑO 1 (1980)					AÑO 6 (1986)						
	UCR CATEGORIA 10	UCR CATEGORIA 9	UNA CATEGORIA 5	UNED CATEGORIA 6	UCR CATEGORIA 10	UCR CATEGORIA 9	UNA CATEGORIA 5	UNED CATEGORIA 6	UCR CATEGORIA 10	UCR CATEGORIA 9	UNA CATEGORIA 5	UNED CATEGORIA 6
Salario base (sin equiparación) 2/	3.300,00	2.975,00	3.357,00	2.100,00	3.300,00	2.982,00	3.357,00	2.100,00	3.300,00	2.982,00	3.357,00	2.100,00
Antigüedad	-	-	-	-	416,34	-	-	-	416,34	-	-	-
Escalafón	-	-	-	-	720,00	-	-	-	720,00	-	-	721,00
Asignación profesional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	4,28	206,00	-	-	-	-	-	-	134,28	206,00
Otros 4/:	16,50	14,88	17,46	11,46	22,18	20,29	23,13	15,14	22,20	20,29	23,13	15,14
Banco Popular	-	151,73	178,06	117,61	-	206,91	235,89	154,38	-	206,91	235,89	154,38
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	82,50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	3.399,00	3.141,00	3.686,80	2.435,14	4.569,93	4.284,20	4.884,30	3.196,52	4.569,93	4.284,20	4.884,30	3.196,52
Salario base (equiparado) 2/	3.357,00	3.357,00	3.357,00	3.357,00	3.357,00	3.357,00	3.357,00	3.357,00	3.357,00	3.357,00	3.357,00	3.357,00
Antigüedad	-	-	-	-	416,34	-	-	-	416,34	-	-	-
Escalafón	-	-	-	-	720,00	-	-	-	720,00	-	-	721,00
Asignación profesional	-	-	134,28	206,00	-	-	-	-	-	-	134,28	206,00
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	17,46	17,82	-	-	-	-	-	-	23,13	21,42
Otros 4/:	16,79	16,79	17,46	17,46	22,47	22,20	23,13	15,14	22,20	22,20	23,13	15,14
Banco Popular	-	171,21	178,06	161,71	-	226,39	235,89	154,38	-	226,39	235,89	154,38
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	83,93	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	3.457,72	3.545,00	3.686,80	3.762,53	4.628,14	4.687,59	4.884,30	4.523,90	4.628,14	4.687,59	4.884,30	4.523,90
Índice sin equiparación salario base	100,00	92,40	108,50	71,20	100,00	93,70	106,90	69,90	100,00	93,70	106,90	69,90
Índice con equiparación salario base	100,00	102,50	106,60	108,80	100,00	101,30	105,50	97,70	100,00	101,30	105,50	97,70
Crecimiento global en 6 años sin equip.	34,50	36,40	32,50	31,30	-	-	-	-	-	-	-	-
Crecimiento global en 6 años con equip.	33,90	32,20	32,50	20,20	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años sin equip.	5,10	5,30	4,80	4,60	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años con equip.	5,00	4,80	4,80	3,10	-	-	-	-	-	-	-	-

1/ Títulos de los puestos: Universidad de Costa Rica (Secretaria); Instituto Tecnológico de Costa Rica (Secretaria 1; Universidad Nacional y Universidad Estatal a Distancia (Secretaria).

2/ Según escalas de salarios vigentes a noviembre de 1980. La equiparación se hace al salario base mayor.

3/ En instituciones o labores similares, al ingreso.

4/ Sólo se aplican las cuotas patronales.

5/ Sólo se aplica para las categorías 1 a 8 una suma fija de ₡ 300,00 (Instituto Tecnológico de Costa Rica).

FUENTE: Escalas salariales vigentes a diciembre de 1980 en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.2. del presente estudio). Beneficios salariales vigentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.1. del presente estudio).

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: COMPARACION DE LA EVOLUCION SALARIAL HIPOTETICA DE LOS PUESTOS EQUIVALENTES SIN EQUIPARACION Y CON EQUIPARACION DE LOS SALARIOS BASE 1/

(Asistente de Bibliotecología)

	AÑO 1 (1980)			AÑO 6 (1986)		
	UCR CATEGORIA 11	ITCR CATEGORIA 9	UMA CATEGORIA 8	UCR CATEGORIA 11	ITCR CATEGORIA 9	UMA CATEGORIA 8
Salario base (sin equiparación) 2/	3.400,00	2.975,00	3.729,00	3.400,00	2.975,00	3.729,00
Antigüedad	-	-	-	428,96	1.082,00	-
Escalafón	-	-	-	726,00	-	1.230,00
Asignación profesional	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	149,16	-	-	149,16
Otros 4/:	17,00	14,88	19,39	22,77	20,29	25,54
Banco Popular	-	151,73	197,79	-	206,91	260,62
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	-	-	-	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	85,00	-	-	113,87	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	3.502,00	3.141,60	4.095,34	4.691,60	4.284,20	5.394,22
Salario base (equiparado) 2/	3.729,00	3.729,00	3.729,00	3.729,00	3.729,00	3.729,00
Antigüedad	-	-	-	428,96	1.082,00	-
Escalafón	-	-	-	726,00	-	1.230,00
Asignación profesional	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	149,16	-	-	149,16
Otros 4/:	18,65	18,65	19,39	24,42	24,06	25,54
Banco Popular	-	190,18	197,79	-	245,36	260,62
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	-	-	-	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	93,23	-	-	122,10	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	3.840,88	3.937,83	4.095,34	5.030,48	5.080,42	5.394,22
Índice sin equiparación salario base	100,00	89,70	116,90	100,00	91,30	115,00
Índice con equiparación salario base	100,00	102,50	106,20	100,00	101,00	107,20
Crecimiento global en 6 años sin equiparación	34,00	36,00	31,70	29,40	29,40	29,40
Crecimiento global en 6 años con equiparación	31,00	29,00	31,70	31,70	19,50	19,50
Tasa crecimiento promedio en 6 años sin equip.	5,00	5,30	4,70	4,70	4,40	4,40
Tasa crecimiento promedio en 6 años con equip.	4,70	4,30	4,70	4,70	3,00	3,00

1/ Títulos de los puestos: Universidad de Costa Rica (Asistente biblioteca 2); Instituto Tecnológico de Costa Rica (Auxiliar del Departamento 1); Universidad Nacional (Asistente de bibliotecología 2); Universidad Estatal a Distancia (Asistente de bibliotecología 2).

2/ Según escalas de salarios vigentes a noviembre 1980. La equiparación se hace al salario base mayor.

3/ En instituciones o labores similares, al ingreso.

4/ Sólo se aplican las cuotas patronales.

5/ Sólo se aplica para las categorías 1 a 8 una suma fija de ₡ 300,00 (Instituto Tecnológico de Costa Rica).

FUENTE: Escalas salariales vigentes a diciembre de 1980 en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.2. del presente estudio). Beneficios salariales vigentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.1. del presente estudio).

CUADRO Nº 9

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION SUPERIOR: COMPARACION DE LA EVOLUCION SALARIAL HIPOTETICA DE LOS PUESTOS EQUIVALENTES SIN EQUIPARACION Y CON EQUIPARACION DE LOS SALARIOS BASE 1/ (Asistente Administrativo 2)

	AÑO 1 (1990)				AÑO 6 (1996)			
	UCR CATEGORIA 20	YTCR CATEGORIA 11	UNA CATEGORIA 13	UNED CATEGORIA 12	UCR CATEGORIA 20	JTCR CATEGORIA 11	UNA CATEGORIA 13	UNED CATEGORIA 12
Salario base (sin equiparación) 2/	4,300,00	3,600,00	4,346,00	2,700,00	4,300,00	3,600,00	4,346,00	2,700,00
Antigüedad	-	-	-	-	542,49	1,260,00	-	-
Escalafón	-	-	-	-	780,00	-	1,422,00	875,00
Asignación profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento experiencia y estudio 3/	-	-	173,84	250,00	-	-	173,84	250,00
Otros 4/:	21,50	15,71	22,60	14,75	28,11	24,30	29,71	19,13
Banco Popular	-	160,22	230,51	150,45	-	247,86	303,03	195,08
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	-	-	-	-	-	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	107,50	-	-	-	140,56	-	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	4,410,00	3,775,93	4,772,95	3,115,20	5,791,16	5,132,16	6,274,58	4,009,21
Salario base (equiparado) 2/	4,346,00	4,346,00	4,346,00	4,346,00	4,346,00	4,346,00	4,346,00	4,346,00
Antigüedad	-	-	-	-	542,49	1,260,00	-	-
Escalafón	-	-	-	-	780,00	-	1,422,00	875,00
Asignación profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	173,84	250,00	-	-	173,84	250,00
Otros 4/:	21,73	21,73	22,60	22,98	28,34	28,03	29,71	27,36
Banco Popular	-	221,65	230,51	234,40	-	285,91	303,03	279,02
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	-	-	-	-	-	-	-
Junta Ahorro y Préstamos	108,65	-	-	-	141,71	-	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	4,476,38	4,589,38	4,772,95	4,853,38	5,838,54	5,919,94	6,274,58	5,777,78
Indice sin equiparación salario base	100,00	85,30	107,80	70,30	100,00	88,60	108,30	69,70
Indice con equiparación salario base	100,00	102,50	106,60	108,40	100,00	101,40	107,50	99,00
Incremento global en 6 años sin equiparación	30,60	35,90	31,50	29,70	-	-	-	-
Incremento global en 6 años con equiparación	30,60	29,00	31,50	19,00	-	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años sin equip.	4,60	5,20	4,70	4,40	-	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años con equip.	4,50	4,40	4,70	2,90	-	-	-	-

1/ Título de los puestos: Universidad de Costa Rica, (Asistente Administrativo 2); Instituto Tecnológico de Costa Rica (Asistente de Departamento 1); Universidad Nacional (Asistente de Presupuesto 1) Universidad Estatal a Distancia (Asistente de Presupuesto 1).

2/ Según escalas de salarios vigentes a noviembre 1980. La equiparación se hace al salario base mayor.

3/ En instituciones o labores similares, al ingreso.

4/ Sólo se aplican las cuotas patronales.

5/ Sólo se aplica para las categorías 1 a 8 una suma fija de ₡ 300,00 (Instituto Tecnológico de Costa Rica).

FUENTE: Escalas salariales vigentes a diciembre de 1980 en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.2. del presente estudio). Beneficios salariales vigentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.1. del presente estudio).

COMPARACION DE LA APLICACION DE LAS POLITICAS SALARIALES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION
DE LA EVOLUCION SALARIAL HIPOTETICA DE LOS PUESTOS EQUIVALENTES SIN EQUIPARACION Y CON EQUIPARACION DE LOS SALARIOS BASE 1/

(Técnico en Administración de Personal)

	AÑO 1 (1980)				AÑO 6 (1986)			
	UCR CATEGORIA 29	ITCR CATEGORIA 18	UNA CATEGORIA 24	UNED CATEGORIA 24	UCR CATEGORIA 29	ITCR CATEGORIA 18	UNA CATEGORIA 24	UNED CATEGORIA 24
Salario base (sin equiparación) 2/	5.200,00	5.400,00	5.868,00	3.900,00	5.200,00	5.400,00	5.868,00	3.900,00
Antigüedad	-	-	-	-	656,04	1.626,00	-	-
Escalafón	-	-	-	-	834,00	-	1.818,00	1.295,00
Asignación Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	234,72	370,00	-	-	234,72	370,00
Otros 4/:	26,00	27,00	30,51	21,95	33,45	35,13	39,60	27,83
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	275,40	311,24	217,77	-	358,33	403,96	283,82
Junta Ahorro y Préstamos	130,00	-	-	-	167,25	-	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	5.356,00	5.702,40	6.444,47	4.509,12	6.890,74	7.419,46	8.364,28	5.976,65
Salario base (equiparado) 2/	5.868,00	5.868,00	5.868,00	5.868,00	5.868,00	5.868,00	5.868,00	5.868,00
Antigüedad	-	-	-	-	656,04	1.626,00	-	-
Escalafón	-	-	-	-	834,00	-	1.818,00	1.295,00
Asignación Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento experiencia y estudios 3/	-	-	234,72	370,00	-	-	234,72	370,00
Otros 4/:	29,34	29,34	30,51	31,19	36,79	37,47	39,60	37,67
Junta Pensiones y Jubilaciones	-	299,27	311,24	318,14	-	382,19	403,96	384,18
Junta Ahorro y Préstamos	146,70	-	-	-	183,95	-	-	-
Sobresueldos 5/	-	-	-	-	-	-	-	-
Salario bruto total	6.044,04	6.196,61	6.444,47	6.587,33	7.578,78	7.913,66	8.364,28	7.954,85
Índice sin equiparación salario base	100,00	106,50	127,30	84,20	100,00	107,70	121,40	86,70
Índice con equiparación salario base	100,00	102,50	106,60	109,00	100,00	104,40	110,40	105,00
Crecimiento global en 6 años sin equiparación	28,70	30,10	29,80	32,55	-	-	-	-
Crecimiento global en 6 años con equiparación	25,40	27,70	29,80	20,80	-	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años sin equip.	4,30	4,50	4,40	4,80	-	-	-	-
Tasa crecimiento promedio en 6 años con equip.	3,80	4,20	4,40	3,20	-	-	-	-

1/ Título del puesto: Universidad de Costa Rica (Técnico en Administración de Personal 2); Instituto Tecnológico de Costa Rica (Asistente de Personal 1); Universidad Nacional y Universidad Estatal a Distancia (Técnico Administración de Personal 1).

2/ Según escalas de salarios vigentes a noviembre 1980. La equiparación se hace al salario base mayor.

3/ En instituciones o labores similares, al ingreso.

4/ Sólo se aplican las cuotas patronales.

5/ Sólo se aplica para las categorías 1 a 8 una suma fija de ₡ 300,00 (Instituto Tecnológico de Costa Rica).

FUENTE: Escalas salariales vigentes a diciembre de 1980 en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.2. del presente estudio). Beneficios salariales vigentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior (Ver punto 1.1. del presente estudio).

3.2.2. Salarios brutos después de seis años

- . Después de seis años, manteniendo inalterada la base salarial, los suplementos salariales incrementan significativamente su participación hasta representar entre el 25.6% y el 36% del salario bruto total, con lo cual, el salario base disminuye su participación en algunos casos hasta representar sólo el 61.8% del salario bruto total, situación que obviamente se acentuará conforme se incremente la antigüedad del funcionario.
- . Los suplementos salariales recibidos directamente superan sustancialmente (entre 4.4 veces y 8.5 veces) los suplementos salariales diferidos.
- . Los menores suplementos salariales son los pagados por la Universidad de Costa Rica y los mayores generalmente por el Instituto Tecnológico de Costa Rica y la Universidad Estatal a Distancia.
- . Al cabo de seis años las diferencias absolutas, en la mayoría de los casos tienden a reducirse entre el Instituto Tecnológico de Costa Rica y la Universidad Nacional con respecto a la Universidad de Costa Rica y tienden a incrementarse con respecto a la Universidad Estatal a Distancia.
- . El orden de crecimiento de los salarios sin equiparar salarios base y sólo por efecto de los suplementos salariales es en seis años:
 - Entre el 28.7% y el 38.7% en la Universidad de Costa Rica.

- Entre el 30.1% y el 36.4% en el Instituto Tecnológico de Costa Rica
- Entre el 29.8% y el 32.5% en la Universidad Nacional
- Entre el 29.4% y el 33.7% en la Universidad Estatal a Distancia.

3.2.3. Equiparación de salarios base al ingreso

- . Si se equipararan los salarios bases de las instituciones, al ingreso, se reducen sustancialmente las diferencias.
- . Después de pasados los seis primeros años, el 78% de los casos tienden a reducir sus diferencias salariales brutas y sólo el 22% tienden a incrementarse.
- . Si se equiparan los salarios bases, su peso relativo a través del tiempo se mantiene a niveles más altos que sin la equiparación.
- . El orden de crecimiento de los salarios sólo por concepto de evolución de los suplementos salariales, en el transcurso de seis años, es:
 - Entre el 25.4% y el 34.8% en la Universidad de Costa Rica
 - Entre el 22.7% y el 32.2% en el Instituto Tecnológico de Costa Rica
 - Entre el 29.8% y el 32.5% en la Universidad Nacional
 - Entre el 19% y el 22.1% en la Universidad Estatal a Distancia

3.3. Conclusiones finales

- . Las diferencias de salarios brutos entre las Instituciones de Educación Superior se deben tanto a las bases salariales diferentes como a los suplementos salariales también diferentes, pesando más los primeros a la hora de ingreso del funcionario a la institución.

- . Conforme el funcionario adquiere antigüedad los suplementos salariales van adquiriendo cada vez mayor importancia dentro del salario bruto total.
- . Los aumentos salariales aplicados a las bases, al ser diferentes entre las instituciones, debido en gran medida a los mecanismos de determinación de los mismos, han ampliado las diferencias y a su vez repercuten en el monto de los suplementos ya que la mayoría de ellos se calculan como porcentajes sobre el salario base.
- . Cualquier política de equiparación de salarios base sin una armonización de los restantes suplementos salariales sólo produce resultados parcialmente satisfactorios en el tiempo y para algunos casos, resultados negativos.
- . Asimismo, cualquier política tendiente a armonizar los suplementos, sin equiparar los salarios base sólo producirán con el tiempo mayores distorsiones.
- . Las diferencias en cuanto a los beneficios laborales adicionales al salario monetario, salvo situaciones específicas no parecen hasta ahora influir mucho en la selección del trabajador entre las diferentes instituciones. Sin embargo, las diferencias en el poder de negociación de los servidores en los centros públicos de Educación Superior, pueden ampliarlas transformándolas en un potencial elemento de finitorio.

4. Posibles causas de acción

La primer interrogante que habría que contestarse antes de iniciar una acción es: ¿para qué uniformar políticas salariales?. Contestada esa pregunta a su vez saltan dos interrogantes adicionales: ¿qué costo representaría? y ¿qué beneficio se obtendría?. Es decir, se debe analizar el costo/beneficio de la posible implementación de una política de uniformación salarial.

Una investigación preliminar realizada por OPES 1/ estimó en aproximadamente siete millones de colones, el costo de equiparar sólo salarios base de un total de 2.599 plazas administrativas equivalentes en las Instituciones de Educación Superior. Ello representa sólo el 29.1% del total de plazas existentes.

Si bien podría argumentarse que dicho costo es relativamente bajo (1.5% de los presupuestos para sueldos para personal permanente 1/), es necesario contemplar que no incluye al 70.1% de las plazas dentro de las cuales se encuentran los de mayor categoría salarial y además no considera el costo de equiparar los restantes suplementos.

Por otra parte, si bien puede ser beneficioso -en términos de reducir diferencias salariales- el emprender una equiparación de los salarios base,

./.

1/ OPES: VA 4/11/80/v.1 "Costo equiparación de salarios básicos de plazas administrativas de menor calificación equivalentes (categorías 1 a 30), en las Instituciones de Educación Superior" (Véase Anexo A).

ello poco solucionaría si no se contemplan acciones tendientes a armonizar los demás suplementos y beneficios y sobre todo, a armonizar los ajustes - futuros en las bases salariales por concepto de "costo de vida".

Dadas esas consideraciones, unas posibles causas de acción que se podrían emprender a fin de reducir las distorsiones y evitar que las mismas se amplíen, son las siguientes:

4.1. Sobre aumentos por costo de vida

- . Uniformar en el tiempo las etapas de negociación y puesta en vigencia de los reajustes por costo de vida. Para ello podría establecerse el mes de julio de cada año como período de negociación y aprobación.
- . Uniformar criterios a ser adoptados por las diferentes instituciones. Podría suponerse encargar al Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica (IICE) o cualquier organismo similar, un estudio anual sobre aumento de costo de vida, el cual sería adoptado por las instituciones como elemento de criterio uniforme para la posición patronal en las negociaciones con los trabajadores.
- . Permitir por una sola vez incrementos diferenciales para tender hacia una equiparación en las escalas de salarios vigentes. Ello requeriría de un estudio más inextenso sobre las diferencias en puestos equiparables.
- . Que la Comisión de Vicerrectores de Administración se convierta en el

organismo de consulta para armonizar criterios sobre incrementos por ajuste en el costo de vida.

- . Uniformar criterios sobre la forma en que se otorgan los reajustes - por costo de vida y su incidencia en las escalas salariales. Es decir, definir si se otorgarían incrementos en suma fija, o proporcionales, o una combinación de ambos sistemas. En este último caso, definir a partir de qué categorías se otorgarían los aumentos porcentuales y a qué categoría les correspondería sumas fijas.
- . Que se adopte como patrón de comparación para los efectos pertinentes la información del Sistema Interinstitucional de Información Salarial (SISI). Además que se gestione la incorporación de la Universidad Estatal a Distancia a dicho sistema.

4.2. Sobre los suplementos salariales

- . Que la Comisión de Vicerrectores designe una comisión compuesta por - funcionarios de las instituciones para que analicen las posibilidades de armonización de los suplementos salariales y sus implicaciones. Esa comisión podría estar integrada por un funcionario de los departamentos de Personal y Administración Financiera, o sus equivalentes, - de cada Institución de Educación Superior.
- . Que se analice la posibilidad y el costo que involucraría uniformar - los aumentos por antigüedad y/o por escalafón, equiparándolos a los porcentajes otorgados por el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

- . Que se uniformen los criterios respecto al reconocimiento de "experiencia y años de servicio" al ingresar. Ello afectaría los salarios de contratación del nuevo personal pero no del personal existente.

4.3. Sobre otros beneficios salariales

- . Que se analicen los diferentes beneficios laborales, identificando - los susceptibles de ser equiparados y que pueden no significar erogaciones adicionales para las instituciones. Por ejemplo, permisos para estudio, régimen de vacaciones, concesión de exenciones de matrícula, etc.
- . Analizar la posibilidad de establecer un régimen uniforme en cuanto al otorgamiento de becas para estudios de posgrado.

4.4. Sobre creación de nuevas plazas y revaloraciones

- . Cualquier revaloración o creación de nuevas plazas que se proponga, debería contar con el visto bueno o recomendación de una comisión - interinstitucional creada para tal efecto y que se reuniría por convocatoria expresa. Dicha comisión podría estar integrada por los jefes de las oficinas de personal o sus equivalentes en las Instituciones de Educación Superior por delegación de los Vicerrectores de Administración a quienes deberán responder. La idea es que no se adopten - decisiones unilaterales que puedan introducir mayores distorsiones - en las escalas de sueldos que las existentes y que se tratan de reducir.

ANEXO A

COSTO EQUIPARACION SALARIOS BASICOS PLAZAS ADMINISTRA-
TIVAS DE MENOR CALIFICACION EQUIVALENTES (CATEGORIAS 1
A 30), EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR, 1980

CUADRO A.1

COSTO EQUIPARACION SALARIOS BASICOS PLAZAS ADMINISTRATIVAS DE MENOR CALIFICACION -
EQUIVALENTES (CATEGORIAS 1 A 30), EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR, 1980

	PLAZAS		COSTO ANUAL SALARIOS BA- SE AFECTADOS	COSTO EQUIPARA- CION A SALARIO BASE MAYOR	INCREMENTO PON- DERADO DEMAS SUPLEMENTOS 1/	COSTO TOTAL EQUIPARACION
	NUMERO DE PLAZAS AFECTADAS	NUMERO DE PLAZAS TOTALES				
TOTAL	2.599,25	8.932,00	124.284.765,50	4.776.838,00	1.333.733,54	7.025.364,09
Universidad de Costa Rica	1.353,75	5.321,00	87.889.237,50	1.022.946,00	516.722,72	2.141.636,94
Instituto Tecnológico de Costa Rica	383,50	993,00	12.175.364,00	809.200,00	250.144,73	1.126.778,06
Universidad Nacional	640,00	2.092,00	19.813.644,00	1.354.332,00	83.750,97	1.550.943,97
Universidad Estatal a Distancia	222,00	526,00	4.406.520,00	1.590.360,00	483.115,12	2.206.005,12

1/ Universidad de Costa Rica: 31,8% de los ingresos globales de los servidores.
 Instituto Tecnológico de Costa Rica: 22,2% de los ingresos globales de los servidores.
 Universidad Nacional: 5,4% de los ingresos globales de los servidores.
 Universidad Estatal a Distancia: 21,9% de los ingresos globales de los servidores.

FUENTE: Manual de clasificación de puestos y escalas salariales vigentes a julio de 1980 de las Instituciones de Educación Superior.