

**DOCUMENTO**

**A PROPÓSITO DE LA DEFINICIÓN DEL  
DENOMINADO  
“EJE ESTRATÉGICO DOCENTE DEL PLAN DE  
DESARROLLO ESTRATÉGICO 2016-2021 DE LA  
FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA”.**

Prof. Alonso Salazar  
Facultad de Derecho  
Universidad de Costa Rica

*Un negrito quedó sólo;  
se aborcó y no quedó... ininguno!*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Diez negritos, cuyo título original en inglés es Ten Little Niggers, es una novela policíaca de la escritora británica Agatha Christie, publicada originalmente en Reino Unido por Collins Crime Club el 6 de noviembre de 1939. El título, que hace referencia a una canción infantil, fue cambiado a And Then There Were None en la primera edición de Estados Unidos, y el título de la canción de la novela fue cambiado a Ten Little Indians. La novela cuenta la historia de diez personas implicadas en la muerte de otras personas en el pasado y que lograron escapar de la justicia, que son invitadas a pasar un fin de semana en una isla. Allí comienzan a ser asesinadas una a una de forma similar a la que se menciona en cada estrofa de la canción. Es la novela más vendida de Agatha Christie, con unos 100 millones de copias hasta la fecha. Es la novela de misterio más vendida de la historia y está considerado dentro de los 10 libros más vendidos de todos los tiempos. Fuente: Wikipedia.  
E-mail: asalarzar.mobile@gmail.com / asalarzar@salazarabogados.net  
Tel: 2588-1200

## **1) Planteamiento del problema.**

En este momento, la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica se encuentra en la definición del denominado “eje estratégico docente” del Plan de Desarrollo Estratégico 2016-2021, para efectos del tratamiento que aquí daré a la temática, primero he de realizar algunas definiciones estipulativas, sobre todo para potabilizar la discusión o si se quiere higienizar (Haba) la temática antes de entrar en ella.

### **a) “Eje estratégico docente”.**

No tengo ni la menor idea de lo que podría verdaderamente significar “eje estratégico docente”; más aún, creo que ni siquiera quienes así lo han denominado, podrían suministrar una clara definición de lo que con ello se pretende.

Por ese mismo motivo, he de entender aquí, que de lo que se trata es de definir unas determinadas estrategias que con relación al sector docente se requieren o se considera se deben requerir, con miras a cumplir un determinado objetivo.

### **b) Plan de Desarrollo estratégico.**

Nuevamente aquí veo un problema, que es algo así como lo que decían nuestros abuelos en tiempos antiguos, esto es poner “la carreta delante de los bueyes”. Ciertamente, creo que la idea que se nos pretende transmitir, es la de un plan de estrategias para el desarrollo de la actividad académica-administrativa de la Facultad de Derecho, esto es, que lo que se pretende definir son esas estrategias con el propósito de alcanzar unas determinadas metas (solución de medios a fines, Weber). Por lo tanto, el plan es de estrategias para el desarrollo y no un plan de desarrollo que resulte estratégico.

En resumen, palabras más, palabras menos, una primera conclusión a la que pretendo llegar es que aquí de lo que se trata, es de definir una política de desarrollo en el plano docente, para alcanzar unas determinadas metas trazadas por medio de un plan, que garantice que se puedan alcanzar esas metas. Al menos, y lo confieso, eso es lo que en el plano del deber ser, me gustaría creer que es la propuesta sobre la que se trabaja.

## **2) Análisis de la situación de los docentes de la Facultad de Derecho.**

Al no formar parte yo de la actual administración de la Facultad de Derecho, mal haría en pretender definir estrategias y/o metas dentro del ya mencionado plan, desde luego esa es una tarea que compete a quienes se encuentran a cargo de la gestión. Por ese motivo, pretendo en este momento únicamente presentar algunos de los datos y/o informaciones, que creo deben de tomarse en cuenta en un futuro próximo, más próximo de lo que pudiera creer, en torno al personal docente de la Universidad.

### **a) Profesores interinos y en régimen académico.**

Uno de los principales problemas que tiene ya no la Facultad de Derecho, sino la Universidad de Costa Rica como tarea pendiente, es la situación del interinazgo docente.

Una gran cantidad de profesores de la Universidad de Costa Rica, se encuentran contratados como profesores horarios, sin estabilidad laboral, lo que les obliga a alternar sus labores docentes con otras actividades para completar su jornada de trabajo. Esta situación, afecta sensiblemente la dinámica enseñanza-aprendizaje, puesto que implica que la labor docente no es la principal actividad de estas personas, sino que por el contrario, dicha labor, o es complementaria o es más bien una especie de vocación sin mayor atractivo o incentivo en el plano laboral.

La Universidad de Costa Rica ha procurado en los últimos años, ir cerrando la brecha y ha invertido recursos y esfuerzos para reducir el interinazgo docente.

El Consejo Universitario, se ha decantado por impulsar que el personal docente de la Universidad de Costa Rica lo sea de tiempo completo, procurando e impulsando aquellas iniciativas que pretenden reducir ese interinazgo y privilegien la contratación de docentes a tiempo completo.

En esta tesitura, ha de destacarse que la Facultad de Derecho, es una de las unidades académicas de la Universidad en donde existe uno de los índices de interinazgo más elevados de toda la Universidad, alcanzando niveles próximos a un 80%. Sólo por citar un par de casos emblemáticos que retratan esta realidad, los profesores Harbottle y Meza respectivamente superan los 45 y 35 años de interinazgo laborando prácticamente en forma ininterrumpida para la Facultad de Derecho durante todo ese lapso.

### **b) Composición de la Asamblea de Facultad.**

Actualmente la Asamblea de la Facultad de Derecho tiene 64 miembros. No obstante lo anterior, una mirada al pasado reciente de dicha Asamblea nos da cuenta de que sólo durante los últimos tres años, hemos perdido en total 13 miembros.

Me explico, de quienes conformaban la Asamblea de Facultad para la última elección de decano en el 2013 a la fecha se han retirado los profesores Diego Baudrit, Jorge Romero, Carlos Gómez (q.d.D.g.), Hugo Muñoz, Jorge Luis Valenciano, Roberto Sossa, Daniel Gadea, Víctor Pérez, Jorge Antonio Córdoba, Jorge Jiménez y Alfonso Gutiérrez.

Con ocasión del retiro de dichos profesores y el fallecimiento del profesor Carlos Gómez, automáticamente la representación estudiantil en la Asamblea de Facultad se redujo en 2 miembros, ya que se incorporaron como profesores nuevos los colegas Erick Núñez y Gustavo Chan y más recientemente el profesor Haideer Miranda, sin embargo el déficit a la fecha entre profesores retirados y nuevos ingresos es de 8.

### **c) Proyección de pérdida de miembros por retiro o jubilación.**

Una situación fácilmente previsible y que debe ser tomada en consideración de inmediato, es el retiro próximo de colegas, quienes por distintas razones dejarán de formar parte de la Asamblea de Facultad y un estudio y análisis de su situación, nos permitiría tomar medidas inmediatas para procurar la sustitución de dichos profesores y la restitución del déficit de 8 profesores ya apuntado, que ni han sido sustituidos ni se tomaron las medidas adecuadas para evitar que algunas cátedras se vieran seriamente afectadas por su salida.

Para lograr una adecuada comprensión de la problemática, he preparado una lista de profesores con su edad, que nos permite ubicarlos en categoría de potenciales retiros en un plazo relativamente corto, toda vez que tienen la edad que les permite acogerse a su merecida jubilación en cualquier momento, en total se trata de 13 estimables colegas:

Nombre	Edad
Aguirre Gómez Orlando	73
Amador Hernández Manuel	68
Baudrit Carrillo Luis	66
Castellón Vargas Gonzalo	65
Chacón Bravo Francisco	81
Esquivel Salas Hernán	69
González Ballar Rafael	64
Maxera Herrera Rita Susana	s.d.
Mena Pacheco Olga Marta	68
Rojas Herrera Oscar Miguel	71
Solís Zelaya Román	63
Varela Araya Julia Zoraida	65
Yglesias Mora Roberto	63

d) Adicionalmente a lo ya expuesto, debe de considerarse que existe una cantidad importante de colegas, 9 en total, que podrían acogerse a su jubilación en un plazo de menos de 5 años, a saber:

Nombre	Edad
González Valverde Ana Lorena	58
Jurado Fernández Julio	58
Llobet Rodríguez Javier	57
Ordoñez Chacón Jaime	56
Sáenz Carbonell Jorge	56
Sobrado González Luis	55
Solano Porras Julián	56
Thompson Jiménez José	56
Viquez Cerdas Ana Cristina	55

**e) El problema de la preparación de generaciones de recambio.**

Es bien sabido, que la preparación de docentes demora mucho tiempo, por lo general, un buen docente deberá luego de la culminación de sus estudios de licenciatura, iniciar estudios de post grado, que toman como mínimo entre 3 y 5 años.

Así las cosas, aun y considerando que en este momento se diera inicio a la preparación de las personas que podrían sustituir a los docentes que se proyecta van a retirarse en los próximos 5 años, estamos hablando de al menos un faltante de 8 docentes ya retirados (aún no sustituidos), 13 docentes que ya tienen edad para jubilarse y 7 más que alcanzarán dicha edad en los próximos 5 años, lo cual, nos permite determinar que la Facultad de Derecho tiene en este momento un faltante de 28 docentes que deberá sustituir durante el próximo quinquenio.

A lo dicho, hay que sumarle situaciones que resultan imprevisibles, como ha sido el reciente nombramiento del estimable colega Prof. Dr. Julio Jurado en la Procuraduría General de la República y los nombramientos de los profesores Álvaro Burgos Mata en la Comisión de Régimen Académico y del mío (Alonso Salazar) en el Tribunal Electoral Universitario, que implican tanto disminuciones como traslados de cargas académicas y la necesidad de sustituir de igual forma a quienes ocupan dichos cargos, de alto prestigio y proyección de la Unidad Académica, pero que desde luego, impactan la labor docente.

#### **f) Soluciones inmediatas.**

Al inicio de estas líneas afirmé, que la actual Asamblea de la Facultad de Derecho está integrada por 64 miembros, ahora procederé a hacer un pequeño análisis de la composición de esos miembros con el propósito de tratar de buscar soluciones inmediatas a los problemas ya indicados.

Total de miembros de Asamblea	64
Representación Estudiantil	12
Cuerpo docente (sin representación estudiantil) Profesores Eméritos Antillón Montealegre Walter Castillo González Francisco Odio Benito Elizabeth Vargas Soto Francisco	52
Total miembros docentes sin contar eméritos	48
Profesores con edad de jubilación	13
Cuerpo docente sin derecho a jubilación	35
Análisis crítico a 5 años a plazo Profesores que alcanzarán edad de jubilación dentro de los próximos 5 años	9
Población docente activa útil sin edad de jubilación dentro de los próximos 5 años	26

### **1) Aumento de jornadas como solución de corto plazo.**

En vista de la situación expuesta, resulta claro, que los plazos para la sustitución del personal docente de la Facultad de Derecho en relación con la duración de los procesos de apertura de concursos no permiten en el corto plazo, poder sustituir y reemplazar al personal docente que se retirará dentro de los próximos 2 años, por lo que resulta imperioso como medida de contingencia hacer uso de la opción de aumento de jornadas docentes a aquellos profesores que estén en condiciones de dedicarse a tiempo completo a la docencia y que por supuesto, muestren interés en ello.

Desde luego, lo recomendable sería procurar que quienes actualmente ejercen la docencia en jornadas parciales, que quieran y puedan dedicarse por completo a dicha labor, aceptaran, y con ello podría intentarse paliar de alguna manera el problema.

El punto aquí es ahora analizar, quiénes son o podrían ser los profesores a los que se les pudiera plantear dicha oferta o bien, que podrían al menos en abstracto estar interesados en ello. Veamos:

Profesores con posibilidad de aumento de jornada pero que laboran para el Poder Judicial, lo que implicaría que para optar por un aumento de jornada deberían renunciar su trabajo actual en la Corte.

Nombre

Álvarez Hernández Frank  
Burgos Mata Álvaro  
Campos Zúñiga Mayra  
Chan Mora Gustavo  
Fernández Argüello Hubert  
Hernández Rodríguez Magally  
Núñez Rodríguez Erick  
Salas Porras Ricardo  
Salazar Murillo Ronald  
Ulate Chacón Enrique

Profesores con jornada laboral parcial, que podrían optar por un aumento en su jornada actual.

Nombre

Carvajal Pérez Marvin  
Chaves Corrales Pedro  
Gatgens Gómez Erick  
González Valverde Ana Lorena  
Jiménez Zeledón Mariano  
Montejo Morales Andrés  
Otero Norza Laura  
Rivero Sánchez Juan Marcos  
Salazar Rodríguez Alonso  
Vargas Rojas Omar<sup>2</sup>

Profesores que no pueden optar por un aumento de jornada en virtud de que ya laboran para la Universidad de Costa Rica a tiempo completo u otra casa de Enseñanza Superior.

Nombre

Chirino Sánchez Alfredo  
Godínez Vargas Alexander  
González Solano Gustavo  
León Guzmán Marlen  
Muñoz Ureña Hugo Alfonso  
Salas Solís Minor

Como conclusión del análisis anterior tenemos que de los profesores con una vida útil superior a 5 años antes de alcanzar la edad de jubilación en la Facultad de Derecho, únicamente 10 están, en abstracto, en capacidad de solicitar un aumento de jornada y que 6 de ellos ya laboran medio tiempo, a saber: Marvin Carvajal, Erick Gatgens, Ana Lorena González, Laura Otero, Juan Marcos Rivero y Alonso Salazar, ya tienen jornadas labores de medio tiempo, con lo cual únicamente podrían aumentar sus jornadas en otro medio tiempo.

Los restantes profesores: Pedro Chaves, Mariano Jiménez y Andrés Montejo, tienen jornadas de  $\frac{1}{4}$  de tiempo, por lo que podrían incrementar su jornada en  $\frac{3}{4}$  de tiempo, y el caso particular del profesor Omar Vargas, quien al ser jubilado del Poder Judicial, en este momento se discute sobre

---

<sup>2</sup> Se discute actualmente por razones de legalidad si podría o no optar por un aumento de jornada en virtud de ser jubilado del Poder Judicial.

su posibilidad de aumentar la jornada laboral que actualmente tiene con la Universidad de Costa Rica.

Los profesores que laboran para el Poder Judicial, no podrían aumentar su jornada laboral salvo que renuncien a su puesto, situación de deberá ser valorada y considerada por cada uno de las personas interesadas.

De lo expuesto se colige la necesidad de proceder lo antes posible con los aumentos de jornadas a todos aquellos docentes que en este momento así lo soliciten, desde luego, con el compromiso de que asuman con dichos aumentos, la docencia en las cátedras más críticas y que arrojan mayor pérdida de docentes y que por lo tanto resultan prioritarias, para ello deberían circularseles una invitación con la indicación de cuáles serían esas cátedras y que manifiesten su interés en asumirlas.

## **2) Otorgamiento de becas con reserva de plaza y apertura de concursos como solución de mediano y largo plazo.**

Una vez considerada la situación de los actuales docentes, es claro que aun y cuando el déficit de docentes apuntado, se trate de solucionar por medio del incremento de las jornadas laborales a los profesores que tienen en abstracto esa opción, ni en el supuesto de que se incrementaran las jornadas a todos los profesores que no tienen inconveniente legal alguno, e incluso, en el remoto caso de todos los que actualmente laboran para el Poder Judicial, decidieran trasladarse de manera definitiva para la Universidad de Costa Rica, podría sustituirse al personal docente que se ha jubilado y se jubilará en los próximos 2 años.

De acuerdo con lo expuesto, una solución de mediano plazo, sería iniciar una política de reemplazo y preparación de nuevos docentes, que puedan sustituir a quienes van dejando la Academia.

Para lograr tal cometido existen dos vías.

- a) Por un lado, el otorgamiento de becas con reservas de plaza para incorporar a nuevos docentes que regresen de realizar estudios en el exterior y tengan interés en laborar como profesores en el futuro para la Universidad de Costa Rica, proceso que en el mejor de los casos demora entre 3 y 5 años.
- b) La apertura de concursos de antecedentes para la contratación de nuevos docentes en las áreas en que se van retirando los profesores de la Facultad, proceso que en el mejor de los casos demora de 1 a 2 dos años.

## **Conclusión**

Visto que ha sido el problema, más allá de que se pueda o no compartir el análisis planteado, una cosa resulta cierta, tal y como afirma el proverbio si no cambias el rumbo llegarás al lugar exacto al que te diriges. La situación es crítica, tiene solución, se debe reaccionar de inmediato... de lo contrario, tal y como señala el moto de estas notas...

*Un negrito quedó sólo;  
se aborcó y no quedó... ininguno!*