

IV CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO UNA-SITUN

TITULO I DISPOSICIONES GNERALES

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 1:

Se establecen las siguientes definiciones:

Universidad: Universidad Nacional

Sindicato o S ITUN: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.

Partes: Las anteriormente citadas, o sea, la Universidad y el SITUN

Convención: El presente documento con todas sus cláusulas y anexos

Fondo: Fondo de Beneficio Social de los Trabajadores

EUNA: Editorial de la Universidad Nacional.

Representantes institucionales: El Consejo Universitario, el Rector, el Secretario General, el Auditor, los Vicerrectores, el Director de la Oficina de Programación, los Decanos, los Directores de las Unidades Académicas y Administrativas, el Director del Centro de Cómputo, los Directores de Secciones Regionales, y cualquier otro funcionario de la institución autorizado expresamente por el Consejo Universitario o por el Rector.

Representantes de los trabajadores: El Comité Ejecutivo del Sindicato o una Comisión nombrada por el mismo. Los delegados del S ITUN en aquellas instancias en las que el Sindicato tenga representación, así como los consignados en el artículo 157 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 2:

Se suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo entre las partes con el propósito de mejorar las relaciones laborales en la Universidad y de lograr que las partes contratantes alcancen la mayor eficiencia en el cumplimiento de sus fines.

ARTICULO 3:

Se establece en la Universidad un régimen de empleo público de naturaleza privada, que se regirá por la presente Convención Colectiva, el Estatuto Orgánico de la Universidad,

los Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por el Estado en lo que superen lo estipulado en la Legislación Nacional, el Código de Trabajo, los principios generales de derecho de trabajo y demás normas supletorias y conexas.

ARTICULO 4:

La Universidad negociará con el Sindicato los aspectos generales relativos a la relación laboral de la Institución, que se derivan de la presente Convención Colectiva y que no sean competencia de la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 5:

Esta Convención Colectiva protege y beneficia a todos los trabajadores y trabajadoras de la Universidad: propietarios/as, interino/as académicos/as, administrativos/as y demás empleados/as, independientemente del lugar donde presten sus servicios y del tipo de contrato laboral por el que estén ligados a la Universidad, siempre y cuando los beneficios sean compatibles con la naturaleza del contrato.

Ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado/a en cuanto al disfrute de los derechos y beneficios aquí contenidos, por lo que todos los reglamentos respectivos deben adecuarse a lo estipulado en esta Convención. Con las salvedades estatutarias correspondientes, el personal que no goza de propiedad podrá participar en todas las actividades universitarias, sindicales, gremiales o asociativas, sin que se le limiten sus derechos por su figura de contratación.

Se excluye del disfrute de los beneficios convencionales, mientras estén en el ejercicio de sus cargos, únicamente a los siguientes funcionarios: Rector, miembros del Consejo Universitario, Vicerrectores, Contralor y Subcontralor y al Director de la Asesoría Jurídica.

TRANSITORIO

Las partes convienen en que una vez finalizado el análisis de la normativa que va a regir a la relación UNA-FUNDAUNA, y determinadas las características y condiciones de contratación de los trabajadores y trabajadoras contratado/as por FUNDAUNA en calidad de intermediario legítimo de la Universidad, se definirá el estatus de su relación laboral con la Institución, y por tanto, los beneficiarios de los derechos convencionales.

TÍTULO II CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL

CAPÍTULO I DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO 6:

La Universidad establecerá las siguientes jornadas ordinarias de trabajo:

- a. Una jornada diurna de cuarenta horas por semana.
- b. Una jornada mixta de treinta y cinco horas por semana.
- c. Una jornada nocturna de treinta horas por semana.
- d. Otro tipo de Jornada que se establezca según el artículo 16 de ésta Convención Colectiva.

ARTICULO 7:

La jornada laboral semanal se distribuirá en 5 días hábiles, conforme a la naturaleza del servicio que se presta. Todo trabajador gozará de al menos dos días de descanso semanal. Situaciones excepcionales que limiten este descanso serán resueltas de mutuo acuerdo entre los trabajadores y el director respectivo.

ARTICULO 8:

El Director de la Unidad Administrativa adecuará de común acuerdo con sus trabajadores la distribución de la jornada dentro de los límites anteriormente señalados.

La jornada semanal de los académicos es de cuarenta horas o fracción y será distribuida de mutuo acuerdo entre el trabajador y el Director o representante institucional de conformidad con la naturaleza de sus labores y debe quedar constancia escrita de la misma.

ARTICULO 9:

La carga académica lectiva será asignada con base en los parámetros establecidos por la Universidad. Previo a la modificación de estos parámetros la instancia competente escuchará el criterio del SITUN.

Para los académicos en propiedad la asignación de los cursos y horarios se hará con treinta días de antelación al inicio de las lecciones conforme a las políticas académicas institucionales, respetando los derechos de los trabajadores. Para dirimir conflictos originados por esta materia se procederá conforme al artículo 259 del Estatuto Orgánico, reduciendo para este efecto a ocho días hábiles el plazo para que las instancias a que corresponde resuelvan el recurso de revisión y apelación subsidiaria.

ARTICULO 10:

Las jornadas que excedan los límites señalados en los artículos 6 y 7 se consideran jornadas extraordinarias y deberán pagarse en todo caso a tiempo doble; previa autorización del Vicerrector correspondiente. La Universidad deberá cancelar mensualmente las sumas por concepto de jornada extraordinaria. Bajo ningún concepto se podrá trabajar más de veinte horas extraordinarias por semana y sesenta mensuales. En caso de necesidad o fuerza mayor, a juicio de la Rectoría de la Universidad, el límite de sesenta horas podrá excederse hasta el máximo permitido por la legislación de trabajo.

ARTICULO 11:

Si un trabajador de la Universidad tuviera que desplazarse en funciones propias de su cargo fuera de su sede habitual de trabajo, el tiempo necesario para su traslado de ida y regreso será considerado como parte de su jornada laboral para los efectos respectivos.

CAPITULO II DE LOS FERIADOS Y VACACIONES

ARTICULO 12:

Son días feriados para los trabajadores y trabajadoras de la Universidad Nacional, los días: 1º de enero, jueves y viernes santo, 11 de abril, 1º de mayo, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre.

Son días asuetos para los trabajadores trabajadoras de la Universidad Nacional los días: lunes, martes y miércoles santos, del 23 al 31 de diciembre inclusive, exceptuando el 25, más los días de asueto por fiestas cívicas estipulados por la Ley número 6725 de 10 de marzo de 1982 y reformada mediante la Ley número 7974 de 4 de enero de 2000. Esto último se aplicará a cada cantón donde la Universidad tenga una Sede o Subsede. Las limitaciones al disfrute de los días asuetos y feriados solo serán posible en los casos establecidos en el Código de Trabajo.

Asimismo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 9, cuando alguno de los dos días de descanso semanal de un/a trabajador/a coincida con el traslado de días feriados a la semana siguiente (i.e. el traslado de feriados a días lunes) el trabajador y trabajadora con jornadas cuyo días de descanso contemplen el lunes, tendrá derecho a disfrutar en la semana siguiente del día feriado, en un día que no sea durante su descanso semanal, lo cual será negociado con su superior inmediato.

El tiempo trabajado en los días feriados establecidos en la presente Convención Colectiva y en los días declarados de asueto por la Universidad, serán remunerados con pago doble.

ARTICULO 13:

La Universidad concederá vacaciones a sus trabajadores escalonadas en la siguiente forma:

- De 1 a 5 años: 22 días hábiles.
- De 6 a 10 años: 26 días hábiles.
- De 11 a 20 años: 30 días hábiles.
- De 21 años en adelante: 34 días hábiles.

ARTICULO 14:

La Universidad a solicitud del trabajador compensará las vacaciones por salario, hasta por un máximo de 10 días hábiles en cada período, equivalente al 50% del salario mensual, lo cual obliga al trabajador a disfrutar simultáneamente de sus vacaciones.

La Universidad procurará hacer efectivo el pago en un plazo de dos meses a partir de la presentación de la solicitud, según el siguiente procedimiento:

- a) El funcionario interesado planteará la solicitud directamente a la Vicerrectoría de Administración, previa autorización del director respectivo.
- b) Este derecho a compensación de vacaciones no se pierde por el hecho de haberlas fraccionado antes de plantear la solicitud. En estos casos, se podrán compensar vacaciones en forma proporcional al período que corresponda, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior”.

ARTICULO 15:

El Director de cada unidad académica o administrativa adecuará, de común acuerdo con sus trabajadores, la distribución y el disfrute de sus vacaciones. En todo caso, previo al disfrute de éstas, el trabajador deberá llenar el formulario correspondiente.

En el transcurso del disfrute de vacaciones de un trabajador, el representante institucional tomará las provisiones necesarias para que el trabajo no se acumule.

ARTICULO 16:

Los extrabajadores de las Escuelas Normales disfrutarán a medio período de dos semanas adicionales de vacaciones. El derecho a este disfrute no es acumulable ni compensable. (Derogado según Adendum del diecinueve de octubre del dos mil once)

CAPITULO III DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 17:

La Universidad otorgará licencias con goce de salario a solicitud escrita del trabajador o trabajadora ante el/la superior jerárquico, en los siguientes casos:

- a. Diez días hábiles por nacimiento de un hijo o hija.
- b. Diez días hábiles por muerte de un hijo o hija.
- c. Cinco días hábiles por fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera, el padre, la madre o hermano o hermana del trabajador o trabajadora, si el mismo ocurriera dentro del país y 10 días hábiles, si acaeciera fuera de éste. Sujeto, en este último caso, a la comprobación de la realización del viaje al país donde ocurrió el funeral del familiar o donde está su familia.
- d. Diez días hábiles en caso de matrimonio.
- e. Dos días hábiles como máximo, cada dos años, al/a trabajador/a que se traslade de residencia. Cuando por razones de trabajo, la Universidad requiera trasladar a un trabajador o trabajadora a una finca de la UNA, Sede o Sub Sede Regional, los gastos de traslado correrán por cuenta de éste.
- f. Cinco días hábiles en caso de fenómenos de la naturaleza, daños por vandalismo o incendio de consecuencias graves que afecte la vivienda del trabajador o trabajadora, debidamente comprobados.
- g. Licencia con goce de salario, por tres meses, a todo trabajador y trabajadora que adopte un/a menor. En caso de que ambos padres sean trabajadores de la institución, uno de los dos sólo disfrutará de cinco días naturales de licencia con goce de salario. En este caso deberán presentar los documentos comprobatorios correspondientes.
- h. Hasta cinco días hábiles por enfermedad de un hijo o hija, padre, madre, cónyuge o compañero/a que requiera de internamiento en una clínica u hospital. En este caso deberán presentar los documentos comprobatorios correspondientes.
- i. Hasta 15 días hábiles cuando se requiera acompañar a un o hijo o hija, padre, madre, cónyuge o compañero/a a un tratamiento médico al exterior. Sujeto, en este último caso, a la comprobación de la realización del viaje al país donde se efectuará el tratamiento.

ARTICULO 18:

La Universidad se compromete a otorgar a sus trabajadores licencia para asistir a lecciones, hasta por diez horas semanales, de acuerdo con el reglamento respectivo. El tipo de contratación no limita este derecho.

ARTICULO 19:

El personal académico tendrá derecho a disfrutar de un año sabático luego de diez años de servicio a la Universidad. Esta se compromete a tomar las medidas pertinentes para otorgar este beneficio.

ARTÍCULO 20:

Si el trabajador se ausentare de sus labores por fuerza mayor, deberá comunicarlo a su jefe inmediato en un plazo no mayor de un día y comprobar la existencia de ésta

mediante un escrito en un plazo de 8 días hábiles a partir de la primera ausencia, aportando las pruebas respectivas. El jefe inmediato lo remitirá a su superior jerárquico para decidir sobre si admite o no la justificación de las ausencias. En caso afirmativo, se dará por resuelto el asunto a favor del trabajador.

Esta ausencia justificada no podrá ser rebajada del salario, descontada de vacaciones o compensada por un aumento de jornada. Cuando la ausencia sea justificada el funcionario no podrá ser sancionado en forma alguna, en caso contrario se aplicarán las sanciones correspondientes a tenor del régimen disciplinario vigente en la Universidad. La resolución final deberá ser enviada al Programa Desarrollo de Recursos Humanos. En caso de conflicto, el trabajador podrá recurrir de conformidad con el artículo 86 inciso a) de esta Convención.

ARTICULO 21:

Cuando el trabajador sufiere arresto se entenderá suspendida la relación laboral y si en la respectiva causase dictare falta de mérito, prórroga extraordinaria, sobreseimiento o sentencia absolutoria en su favor, se le reconocerán los salarios que dejó de devengar por el tiempo en que se prolongó tal situación. El trabajador deberá presentarse a laborar dentro de los dos (2) días siguientes a aquel en que cesó su arresto.

ARTICULO 22:

La Universidad Nacional dará facilidades a los trabajadores de las diferentes profesiones, oficios o especialidades, para que celebren su día.

ARTICULO 23:

La Universidad otorgará permiso, previo acuerdo con el Sindicato, de dos horas mensuales, para que el SITUN promueva o realice actividades educativas, informativas, culturales y deportivas. Alternativamente, dichos permisos podrán acumularse una vez por semestre, hasta un total de 4 horas para las actividades señaladas. Estas actividades podrán ser coordinadas por el Sindicato, la Oficina de Actividades Culturales de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y el Consejo Central de Extensión. La Universidad facilitará sus instalaciones para que puedan realizarse dichas actividades y permitirá la utilización del equipo necesario (aparatos audiovisuales, pizarrones, muebles y otros).

ARTICULO 24:

La Universidad y el Sindicato realizarán en conjunto, anualmente, una semana de actividades culturales con el propósito de promover la fraternidad universitaria. (Derogado según Adendum del diecinueve de octubre del dos mil once)

ARTICULO 25:

La Universidad a solicitud de Organismos Estatales, Organizaciones de Desarrollo Comunal, asociaciones de carácter cultural, científico, deportivo o artístico, por medio de la Rectoría, podrá otorgar permiso con goce desueldo y otras ayudas a los trabajadores que deban viajar al exterior o interior del país, sin fines de lucro, en calidad de integrantes de delegaciones de tal carácter y en representación de la Universidad y/o de los organismos citados.

CAPITULO IV DE LOS SALARIOS

ARTICULO 26:

La Universidad y el Sindicato negociarán y pactarán salarios a más tardar la última semana de julio de cada año, los cuales regirán a partir del 1° de enero del siguiente año. Las partes se comprometen a revisar y de ser necesario, a renegociar los acuerdos salariales, al menos una vez al año, en el mes de mayo, o en el momento que las partes lo acuerden.

ARTICULO 27:

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

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

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

ARTICULO 28:

La comisión definida en el inciso 1 del Artículo 27, para elaborar el índice de precios específicos de la Universidad contará hasta con un tiempo completo profesional durante

un mes. La comisión podrá solicitar transporte, viáticos y apoyo en servicios de computación, cuando lo requiera. (Derogado según Adendum del diecinueve de octubre del dos mil once)

ARTICULO 29:

Los criterios técnicos establecidos en procesos totales o parciales de valoración de puestos no pueden contravenir los criterios de negociación salarial aquí establecidos y se tendrán como complementarios en lo pertinente.

ARTICULO 30:

La Universidad creará un Régimen de Estímulos Económicos para sus trabajadores académicos y administrativos, técnicos y profesionales sobre la base del reconocimiento por desempeño, aporte, productividad, permanencia y compromiso, con la institución y lo] resultados de una evaluación objetiva anual.

Este sistema, que entrará en vigencia en el mes de julio de 1992, formará parte de lo] reglamentos de Carrera Académica y Carrera Administrativa.

La institución se compromete a presupuestar un monto inicial de al menos 1% de presupuesto laboral para el financiamiento de este rubro, el cual se asignará en doceavos partir del mes de enero de 1992.

ARTICULO 31:

La anualidad constituye un reconocimiento a la permanencia y experiencia de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Universidad o de otras instituciones públicas de educación superior.

La Universidad reconocerá de pleno derecho y de oficio cancelará salarialmente las anualidades a que tengan derecho sus trabajadores trabajadoras, con el solo advenimiento del plazo respectivo, a razón de un 4% por cada año laborado. La vigencia del reconocimiento y pago de anualidades regirá a partir de la fecha de ingreso del/a trabajador/a a la Institución. Para este efecto, quedan incorporadas al tiempo servido el periodo de prueba, las incapacidades, las becas sin goce de salario y cualquier otra licencia que hayan disfrutado los/as trabajadores/as cuando medien en su otorgamiento gestiones oficiales ante autoridad universitaria competente, o convenios de carácter nacional o internacional suscritos por la Universidad.

Este porcentaje podrá variar a uno superior de acuerdo a las negociaciones salariales anuales de la institución.

TRANSITORIO

El reconocimiento del 4% de anualidad se aplicará a partir del año 2009, de manera particular a cada trabajador o trabajadora, a partir de la fecha del cumplimiento del derecho de anualidad. Su aplicación no tiene efecto retroactivo.

ARTICULO 32:

La Universidad reconocerá de pleno derecho y de oficio cancelará las anualidades que tengan derecho sus trabajadores, con el solo advenimiento del plazo respectivo, a razón de un 3% por cada año laborado. El plazo para el reconocimiento y pago de las anualidades se contará de fecha a fecha a partir del ingreso del trabajador a la Institución. Para este efectos quedan incorporadas al tiempo servido el período de prueba, las incapacidades, los permisos sin goce de sueldo que hayan disfrutado los trabajadores cuando medien en su otorgamiento gestiones oficiales ante autoridad universitaria competente, o convenios de carácter nacional o internacional suscritos por la Universidad.

ARTICULO 33:

De acuerdo con los convenios específicos vigentes, se establece para la Sección De Vigilancia y la Sección de Transportes, un sobresueldo como contrapartida a la ampliación de jornada en 32 horas mensuales. Las que excedan las 32 mensuales, las horas trabajadas en los días feriados establecidos en la presente Convención Colectiva y las horas que se trabajen en días declarados de asueto por la Universidad, serán canceladas como horas extraordinarias y su pago se hará en forma específica mensualmente.

En el establecimiento de los roles deberá contemplarse que los días de descanso semanal serán dos días consecutivos. Al menos una vez en el mes estos días deben corresponder a un sábado y un domingo.

La Universidad de común acuerdo con el Comité Seccional correspondiente del SITUN, establecerá las variaciones a los roles. En caso de conflicto, los trabajadores acatarán las disposiciones de la Universidad mientras la Junta de Relaciones Laborales toma la resolución correspondiente.

Los montos y condiciones podrán ser renegociados por las partes. Ambos convenios se considerarán para todos los efectos como anexos a esta Convención Colectiva y serán de acatamiento obligatorio para las partes.

ARTICULO 34:

La Universidad otorgará un sobresueldo a sus trabajadores académicos y administrativos que se dediquen a tiempo completo y bajo el respectivo régimen de Dedicación Exclusiva. Los porcentajes de sobresueldo serán los que establezcan los respectivos reglamentos. Se prohíbe el nombramiento en propiedad en puestos que requieran grado académico a trabajadores que no lo tienen, salvo lo estipulado en el Estatuto Orgánico y el Reglamento de Carrera Académica.

ARTICULO 35:

La Universidad se compromete a iniciar los estudios para que dentro del Régimen de Méritos y Estímulos, se incorporen las disposiciones normativas que reconozcan la

Dedicación Extraordinaria. Esta consiste en la posibilidad que tendrá el trabajador académico y profesional administrativo para que, con base en un plan de trabajo aprobado por las instancias competentes, pueda realizar tareas de excepcional valor académico de mutuo beneficio, por el que el trabajador será retribuido económicamente o por otros medios.

TITULO III CONTRATACIÓN LABORAL Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

ARTICULO 36:

La Universidad contratará a sus trabajadores mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Sólo excepcionalmente, podrá contratar trabajadores a plazo fijo o por obra determinada. El Director de la Unidad respectiva deberá obtener previamente la autorización del Vicerrector correspondiente o en su defecto del Rector, justificando por escrito esa clase de contratación. A solicitud de la Junta de Relaciones Laborales el Departamento de Personal, enviará informes sobre las contrataciones así realizadas, con las justificaciones del caso. Igual procedimiento se seguirá en contratos originados en convenios, acuerdos de cooperación y similares.

ARTICULO 37:

Para el ingreso, movilidad y promoción del trabajador administrativo en la Universidad deberán aplicarse las siguientes normativas, disposiciones y procedimientos:

Corresponderá a la Vicerrectoría de Administración y a la Comisión de Carrera Administrativa vigilar por el cumplimiento de lo aquí establecido.

1. Para el personal administrativo, el ingreso a la Universidad, así como la movilidad y promoción se fundamentan en el Reglamento de Carrera Administrativa.
2. Corresponde al Departamento de Personal publicar los concursos pertinentes, para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección en los puestos del sector administrativo.
3. Para ingresar a laborar a la Universidad y para tener derecho a ser considerado como candidato a ocupar los diferentes puestos administrativos se requiere cumplir con el requisito de ser elegible.
4. La condición de elegible se adquiere una vez que el oferente haya cumplido con el proceso de reclutamiento y selección. La calificación mínima para este efecto es del 70%.

Los trabajadores podrán, en el momento que lo juzguen conveniente, aportar los

atestados correspondientes para efectos de elegibilidad a los puestos.

5. Los trabajadores administrativos que no tienen propiedad (interinos) mantendrán la condición de elegible interno hasta por 3 meses, después de su último nombramiento.

6. Los trabajadores administrativos mantendrán su condición de elegible interno para un puesto determinado, mientras no cambien las bases de selección o adquieran propiedad en un puesto de igual o superior categoría.

Cuando cambien las bases de selección deberá notificarse personalmente y por escrito al interesado, a fin de que pueda solicitar su recalificación.

7. Se establecen los siguientes tipos de concursos: interno y externo. En ambos casos la publicación indicará con precisión los requisitos mínimos y las características del puesto. El Departamento de Personal utilizará los medios técnicos idóneos que garanticen la mejor difusión de los concursos.

8. Se entiende por concurso interno el publicado por el Departamento de Personal, al menos una vez al año, para los trabajadores de la Universidad que a la fecha de la publicación gocen de propiedad o sean trabajadores interinos con tres o más meses de laborar en forma consecutiva o alterna, y que en ese momento tengan nombramiento y en la institución.

Tiene como objetivos fundamentales:

a. Iniciar el proceso de selección para establecer la condición de elegibles a diferentes puestos.

b. Mantener actualizado el registro de elegibles interno.

c. Favorecer la movilidad del trabajador administrativo, así como la Carrera Administrativa.

A solicitud del interesado, el Departamento de Personal informará sobre los porcentajes asignados en las bases de selección para los diferentes lictores valorados en un puesto.

9. Se entiende por concurso externo el publicado por el Departamento de Personal en alguno de los medios de comunicación colectiva. Tiene como objetivos fundamentales:

a. Iniciar el proceso de reclutamiento y selección para establecer la condición de candidatos elegibles a diferentes puestos.

b. Mantener actualizado el registro de elegibles externo.

c. Resolver los casos especiales que impliquen no contar con elegibles internos para un puesto.

10. La gestión de pedimento hará el Director del centro de trabajo, haciendo uso del formulario que proporciona el Departamento de Personal, por medio de la Unidad de Reclutamiento y Selección.

11. Para ocupar una plaza vacante se utilizará en primera instancia el registro de elegibles interno.

Se integrará una nómina con cinco candidatos que hayan obtenido las más altas calificaciones. Además se agregarán a la misma, un máximo de cinco elegibles que cumplan las siguientes condiciones:

a. El trabajador elegible que haya laborado en esa unidad, conservará hasta por tres meses el derecho a ser incluido en la nómina.

b. Que tenga propiedad, excepto cuando se trate de un puesto inicial de una serie de clases.

c. Que las calificaciones de servicio hayan sido satisfactorias.

También podrán agregarse a la nómina los trabajadores que hayan solicitado traslado en el mismo nivel.

12. Si al solicitar un recurso, la unidad académica o administrativa propone un candidato, quien, por alguna de las razones apuntadas en el inciso anterior, le corresponde integrar la nómina, el Departamento de Personal podrá autorizar el nombramiento mediante el mismo pedimento, sin necesidad de enviar nómina.

13. Si no existen candidatos elegibles en el registro interno, se procederá en primera instancia a la publicación de un concurso interno. De persistir la inopia, se hará uso del registro externo.

14. Los representantes institucionales deberán seleccionar con base en la nómina enviada por el Departamento de Personal, excepto cuando se aplique el inciso 12 anterior.

En caso de que ninguno de los candidatos propuestos sea aceptado se podrá, por una única vez, solicitar nueva nómina. Para estos efectos se deberá justificar técnicamente y por escrito esa gestión.

Es responsabilidad del representante institucional que solicita el recurso informar, por escrito, de esa situación a cada uno de los candidatos propuestos.

15. Corresponderá al Director del Departamento de Personal calificar la justificación para una nueva nómina. De ser aceptada la justificación se enviará nueva nómina de la cual se deberá escoger obligatoriamente.

De no ser aceptada la justificación, el Director del Departamento de Personal remitirá el expediente administrativo al Vicerrector de Administración para su resolución.

16. Una plaza vacante podrá ocuparse por 89 días, cuando existan condiciones tales como:

a. Solicitud escrita y razonada por parte del Director de la Unidad Académica o Administrativa, y aprobada por la Vicerrectoría de Administración, para hacer un estudio de clasificación.

b. Cuando, por inopia en el registro de elegibles interno, deba procederse a la publicación, en primera instancia, de un concurso interno o bien externo en caso de mantenerse la inopia.

17. A los trabajadores seleccionados para ocupar vacantes dentro de la institución se les otorgará el correspondiente permiso.

Cuando un trabajador pase a laborar a otra dependencia, los directores respectivos deberán tomar las medidas de coordinación necesarias para que ni el trabajador ni las tareas que deben realizarse se vean afectadas.

Por tal razón, no se debe limitar la fecha de inicio de su nombramiento, por más de cinco días hábiles. Sin embargo, por acuerdo entre directores y el trabajador, éste último podrá brindar su colaboración en ambas unidades, hasta por un máximo de diez días hábiles.

Los representantes institucionales deben brindar a sus trabajadores las facilidades del caso para que cumplan con los procesos internos de reclutamiento y selección.

ARTICULO 38:

Los trabajadores administrativos que ingresen o son ascendidos a plazas vacantes, conforme con lo establecido por el artículo 37, deberán cumplir un período de prueba de

tres meses en el puesto al que ingresan o ascendieron. Períodos no menores de un mes, servidos en forma interina, dentro de los doce meses anteriores al ingreso o ascenso en propiedad, podrán computarse, a solicitud del trabajador, como parte del período de prueba, siempre que se hubiese desempeñado satisfactoriamente.

ARTICULO 39:

Los traslados de trabajadores y trabajadoras académicas y administrativas, ya sea de una unidad a otra o dentro de una misma unidad, se harán de común acuerdo y únicamente dentro del mismo sector. En caso de que no hubiere mutuo acuerdo, se respetará el área específica para el trabajador o trabajadora académica. Para el trabajador o trabajadora administrativa se respetará la categoría actual, de acuerdo con las funciones que en ese momento realiza. En este último caso, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá darle seguimiento evaluativo, con el fin de garantizar la adecuada adaptación del trabajador o trabajadora a su nuevo ambiente de trabajo. Las permutas podrán ser autorizadas únicamente cuando así lo hayan solicitado los/as interesados/as.

Por recomendación del Departamento de Salud y en casos debidamente comprobados, la Universidad variará las tareas del trabajador o trabajadora y procederá al traslado de excepción.

ARTICULO 40:

La Carrera Administrativa se concibe como un conjunto integrado de planes, políticas, normas y procedimientos en diversos campos de la Administración de los Recursos Humanos, tendientes a propiciar la comunión de esfuerzos y alcance de objetivos de la organización y de sus miembros, permitiendo al individuo ubicar su puesto de trabajo y cumplir con eficiencia sus funciones y responsabilidades, ya la organización elaborar para sus miembros una trayectoria de desarrollo y progreso en la estructura durante su permanencia en ella.

ARTICULO 41:

La Comisión de Carrera Administrativa y Técnico Profesional estará integrada por cinco miembros propietarios y tres suplentes, nombrados por el Consejo Universitario. De ellos, tres propietarios y dos suplentes a propuesta del Rector y dos propietarios y un suplente a propuesta del Comité Ejecutivo del SITUN. Las partes procurarán escoger a representantes idóneos de los cuales al menos uno, por cada parte, deberá tener grado académico de Licenciado en Ciencias Económicas y Sociales.

El Reglamento correspondiente será aprobado por el Consejo Universitario y deberá incluir derechos, deberes y estímulos para todos los trabajadores administrativos. Además se incluirá la posibilidad que permita al trabajador profesional administrativo, concursar por una opción de formación profesional o actividad de investigación vinculada

con su especialidad, de interés para la institución, por cada diez años de trabajo.

ARTÍCULO 42:

Todo trabajador administrativo con propiedad en su cargo, que tenga grado académico de bachiller o licenciado, tendrá derecho a solicitar ser considerado como candidato para ocupar plaza académica por sustitución o aplazo fijo. Para tales efectos el interesado deberá presentar sus atestados en la unidad o instancia académica donde considere que puede prestar sus servicios. El consejo directivo respectivo deberá resolver la gestión en un plazo máximo de 30 días después de recibida la solicitud. La resolución deberá ser comunicada en forma razonada y por escrito al interesado con copia al Departamento de Personal y a la Vicerrectoría correspondiente.

En igualdad de condiciones el trabajador administrativo será considerado prioritariamente respecto de oferentes que no sean trabajadores de la Institución. Igual trato se le dará cuando participe en concurso externo.

ARTICULO 43:

En casos muy calificados la Universidad podrá autorizar a sus trabajadores profesionales especializados del sector administrativo, técnico administrativo y a los funcionarios académicos, a realizar labores académicas en la Institución en áreas afines a su especialidad y hasta por un cuarto de jornada adicional.

ARTICULO 44:

En todo concurso externo en la Universidad y en igualdad de condiciones, el trabajador académico que no tenga propiedad tendrá derecho a ser considerado prioritariamente con respecto de otros oferentes que no hayan laborado para la Institución.

ARTICULO 45:

Los contratos de trabajo por sustitución del titular de un puesto y que sean mayores de un año se regirán de la siguiente manera: para el personal que tiene propiedad la vigencia será igual a la del permiso. Para el personal que no tiene propiedad la vigencia será hasta un año, prorrogable hasta la finalización del permiso, según propuesta razonada del superior jerárquico o bien del Consejo Directivo de la Unidad.

Sin embargo, en caso de que el titular desee reintegrarse a su trabajo antes de la conclusión del permiso, deberá manifestarlo por escrito a su superior jerárquico con dos meses de antelación, razón por la cual la sustitución se modificará en dichos términos.

ARTICULO 46:

Los trabajadores interinos, nombrados a plazo fijo, por sustitución o por obra determinada, gozarán de dos días de descanso semanal para el reconocimiento salarial correspondiente, siempre y cuando hayan laborado los cinco días precedentes al descanso referido.

ARTICULO 47:

Para los efectos del pago de liquidación de servicios la Universidad hará las provisiones presupuestarias para cubrir estas obligaciones en el menor tiempo posible. A la finalización de todo contrato, el Departamento de Personal tramitará la cancelación de los extremos legales correspondientes.

ARTICULO 48:

La Universidad otorgará al personal que no tiene propiedad los mismos incentivos y garantías de que goza el personal en propiedad, conforme con la naturaleza de su contrato.

ARTICULO 49:

Con las salvedades estatutarias y reglamentarias correspondientes, el personal que no goza de propiedad podrá participar en todas las actividades universitarias.

ARTICULO 50:

La Universidad procurará hacer las reservas presupuestarias razonables que le permitan la contratación del personal sustituto que requiera la Institución cuando sus trabajadores se jubilen, se acojan al pago de prestaciones, obtengan permisos, licencia, vacaciones, sufran incapacidades u otras similares.

ARTICULO 51:

Dentro del Régimen de Carrera Académica se mantendrá una categoría académica intermedia entre las categorías actuales de Profesor II y Catedrático.

ARTICULO 52:

La Universidad mantendrá un diagnóstico actualizado de las necesidades de adiestramiento, capacitación, formación y especialización de su personal. Corresponderá a la Junta de Becas y a la Comisión de Carrera Administrativa y Técnico Profesional velar por el cumplimiento de esa norma.

ARTICULO 53:

Con base en el diagnóstico anterior las Vicerrectorías en coordinación con las facultades, las Unidades Académicas y Administrativas, elaborarán y ejecutarán planes de capacitación y formación, adiestramiento y especialización que se integrarán en la programación académica y presupuestaria respectiva. Las unidades académicas y administrativas, los trabajadores y el SITUN podrán presentar propuestas a ser consideradas como parte del plan. El seguimiento y evaluación de estos planes se hará coordinadamente entre OPUNA, la Comisión de Carrera Administrativa, la Junta de Becas y la Sección de Capacitación del Departamento de Personal, con apoyo de las instancias especializadas de la Institución.

ARTÍCULO 54:

La Universidad facilitará la participación de los trabajadores y sus familias en las actividades artísticas, culturales, deportivas, científicas y humanísticas que desarrolle como de sus programas de extensión, cursos participativos o similares.

ARTICULO 55:

Por su participación en actividades de capacitación y formación desarrolladas por la Universidad el trabajador tiene derecho a recibir de oficio la constancia respectiva, para presentarla ante las comisiones de Carrera Académica y Administrativa y Técnico Profesional las cuales deberán considerarla para los efectos correspondientes.

ARTICULO 56:

La Universidad se compromete a considerar dentro de sus prioridades el presupuesto planteado por el Sistema Bibliotecario para la adquisición de materiales y libros.

ARTICULO 57:

La Universidad reconocerá la producción intelectual o artística de los trabajadores académicos o administrativos, de conformidad con los respectivos reglamentos.

ARTÍCULO 58:

Toda evaluación que se realice sobre la actividad de los trabajadores de la Universidad para efectos curriculares o del régimen de méritos respectivo, deberá ser comunicado por escrito al interesado. Si pasados tres meses de realizada la evaluación la Universidad no comunica al trabajador el resultado, éste podrá elevar una gestión ante el Vicerrector respectivo, quien en el plazo de 15 días dictará la resolución correspondiente. Si concluido este plazo no se da respuesta alguna, se aplicará el silencio administrativo positivo, presuponiendo la máxima calificación para el trabajador.

ARTICULO 59:

Con el fin de lograr la excelencia académica y la eficiencia administrativa, la Universidad Nacional se compromete a mantener en perfecto estado de funcionamiento su planta física y procurar dotar a su personal académico del material e instrumental didáctico necesario.

ARTICULO 60:

El Sindicato tendrá un representante con carácter de observador en la Comisión de Carrera Académica y otro en la Junta de Becas. En ambos casos deberán reunir los mismos requisitos de los integrantes de dichos organismos. Tendrán derecho únicamente a voz.

ARTICULO 61:

La Universidad reconocerá para los efectos de los beneficios contemplados en la Legislación Nacional y en la presente Convención Colectiva, la continuidad de la relación laboral de sus trabajadores que provengan de otros centros universitarios estatales nacionales de enseñanza superior y del sector público, conforme a la normativa interna vigente.

CAPITULO II DE LA ESTABILIDAD LABORAL

ARTICULO 62:

Con fundamento en los principios estatutarios, particularmente la excelencia académica, y las cláusulas convencionales y normas legales aplicables, se garantiza un régimen de estabilidad laboral y eficiencia administrativa.

ARTICULO 63:

La estabilidad laboral adjudica el derecho al empleo permanente, para el disfrute pleno de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico y el cumplimiento de los deberes correspondientes. Ningún trabajador con estabilidad laboral podrá ser despedido, ni aún cancelándosele el preaviso y el auxilio de cesantía correspondiente, si no ha incurrido en causal justificada de despido, según las estipulaciones de esta Convención y del Estatuto Orgánico de la Universidad.

ARTICULO 64:

La estabilidad laboral se adquiere, previo cumplimiento del concurso de antecedentes o de oposición que se promueva al efecto, o en su defecto, según lo estipulado en la normativa correspondiente a nombramientos.

TRANSITORIO

En las situaciones no previstas y que se ajustan a los transitorios I y II del reglamento de contratación laboral aprobados según acta del Consejo Universitario número 1298 del 09 de marzo de 1990, serán tramitados conforme a dicha reglamentación.

ARTICULO 65:

La Universidad deberá presupuestar anualmente todas sus plazas de conformidad con lo establecido en la Ley de Administración Financiera de la República.

ARTICULO 66:

La Universidad podrá dar por concluidos los contratos de trabajo por motivos de fuerza mayor, siempre y cuando medie el pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales. No se considerará como fuerza mayor la insuficiencia presupuestaria. Para el despido por fuerza mayor rige un preaviso de tres meses. En igualdad de condiciones la Universidad mantendrá en sus puestos o trasladará a desempeñar labores similares a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato.

CAPITULO III DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 67:

De acuerdo con su naturaleza, los asuntos referentes a las relaciones laborales de un determinado centro de trabajo podrán ser tratados, en primera instancia, entre el superior jerárquico y los representantes del Comité Seccional del SITUN, con el fin de procurar un mejor entendimiento de las partes. Para tal efecto, la parte interesada deberá presentar por escrito la petitoria debidamente fundamentada y con apego a la legislación vigente en la Institución, obligándose la otra parte a dar contestación escrita en un plazo no mayor de 15 días hábiles, a partir del recibo del documento, con copia al Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Una vez terminada esta fase, si no hubiera acuerdo entre las partes, éstas podrán acogerse a lo dispuesto en el artículo 259 y siguientes del Estatuto Orgánico.

ARTICULO 68:

Las sanciones disciplinarias se establecen únicamente para aquellas acciones u omisiones de los trabajadores o trabajadoras que transgredan las obligaciones laborales particulares.

La Universidad podrá establecer medidas correctivas, alternativas a las sanciones, cuando la acción u omisión del trabajador o trabajadora no implique el despido y si la

acción es por primera vez en un periodo de los cinco años anteriores.

ARTICULO 69:

El procedimiento administrativo de carácter disciplinario debe cumplir el debido proceso que garantice el derecho a la defensa, acceso al expediente, ofrecimiento y evacuación de prueba en su caso. El despido es la sanción mayor y solo se podrá imponer previo cumplimiento de las reglas procedimentales citadas.

ARTICULO 70:

Para la imposición de sanciones de apercibimiento verbal o escrito, el/la superior jerárquico procederá sumariamente mediante un procedimiento abreviado convocando por escrito al trabajador o trabajadora, indicándole la imputación clara de los hechos y adjuntándole copia de la prueba; y en una única audiencia, se ofrecerá y evacuará las pruebas de descargo, se harán los alegatos correspondientes y las conclusiones. La resolución correspondiente se dictará en plazos no mayor de diez días hábiles siguientes a la audiencia.

ARTICULO 71:

La Universidad, únicamente cuando lo exija la urgencia para evitar daños graves a las personas o de imposible reparación de las cosas, en el entretanto se cumplen los procedimientos respectivos, podrá separar de su cargo con goce de salario, por medio del superior jerárquico, al trabajador que se pretende sancionar, sin perjuicio del debido proceso. Pasado el proceso, si no hay mérito para la sanción se reinstalará al trabajador.

ARTICULO 72:

Mediante autorización motivada por el superior jerárquico, se podrá prescindir excepcionalmente de los trámites de audiencia y comparecencia, únicamente cuando lo exija la urgencia para evitar daños graves a las personas o de imposible reparación en los casos. La omisión injustificada de dichos trámites causará indefensión y la nulidad de todo lo actuado posteriormente.

ARTICULO 73:

Cuando un trabajador o trabajadora acuda a la vía judicial, sobre un proceso de despido y se declare con lugar su demanda en sentencia firme, de que ha sido despedido/a injustamente, conllevará la reinstalación en un puesto o cargo igual o superior al que ocupaba antes del despido. El trabajador y la trabajadora recibirán el pago de los salarios caídos, aguinaldos, salario escolar correspondientes desde la fecha del despido hasta la firmeza de la sentencia y podrá optar por el cese definitivo mediante el pago del preaviso, cesantía, las vacaciones acumuladas y no disfrutadas durante el periodo de trabajo efectivo.

La Universidad también podrá optar por esa alternativa, previa aprobación de la Junta de Relaciones Laborales.

En todos los cálculos de los pagos retroactivos, la Universidad está obligada a efectuar las deducciones de ley.

ARTICULO 74:

En toda acción de despido, para ajustarse a derecho, la Universidad deberá motivar el acto administrativo invocando los hechos que configuran la causal de despido en que ha incurrido el trabajador, todo de acuerdo con el artículo 79.

ARTICULO 75:

Las causales justas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Universidad son:

- a. Cuando el trabajador o trabajadora acude a la injuria, la calumnia, la difamación o a las vías de hecho contra sus compañeros, la Institución o representantes institucionales en horas de trabajo.
- b. Cuando el trabajador o trabajadora cometa delito contra la propiedad en perjuicio de la Institución, o de sus compañeros debidamente comprobado por la Junta de Relaciones Laborales.
- c. Cuando el trabajador o trabajadora comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran.
- d. Cuando el trabajador o trabajadora deje de asistir al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos en el mismo mes calendario, será aplicable este inciso cuando el trabajador no justifique su inasistencia en un plazo de ocho días hábiles a partir de la primera ausencia.
- e. Cuando el trabajador o trabajadora se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador o trabajadora se niegue de igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando.
- f. Cuando el trabajador o trabajadora al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado.
- g. Cuando el trabajador o trabajadora sufra prisión por sentencia ejecutoriada.

- h. Cuando el trabajador o trabajadora, apercibido/a por dos veces, incurra en las faltas establecidas en los incisos a, b, c, d y e, del artículo 72 del Código de Trabajo. En el caso del inciso b) no podrá entenderse, bajo ningún concepto, como propaganda contraria a las instituciones democráticas del país, la crítica al sistema económico-social vigente o al régimen político correspondiente. En el caso del inciso c) cuando el trabajador o trabajadora se presente en un estado de los dichos, será obligación de su jefe inmediato referirlo para su tratamiento al Departamento de Salud de la Universidad.
Para efectos de despido, durante la vigencia de la presente Convención la Universidad se abstendrá de aplicar el inciso l (ele) del artículo 81 del Código de Trabajo.
- i. Cuando el profesor/a o administrativo/a de cualquier categoría incumpla las obligaciones a que se refieren los artículos 180 y 196 siguiendo los trámites establecidos en los artículos 264 y 267 del Estatuto Orgánico, o incurra en alguna de las faltas a que hacen expresa referencia los artículos 183, 185, 187 y 188 de conformidad con el procedimiento señalado en los artículos 134, 186 y 138 del mismo Estatuto. En lo que respecta a las causales indicadas en el artículo 183 del Estatuto Orgánico relacionadas con el Código de Trabajo, se tendrán las mismas por modificadas de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo.
- j. Cuando el funcionario sea condenado por sentencia ejecutoria por haber cometido un delito contra los deberes de la función pública estipulados en el Código Penal.

Quedan exceptuados para este efecto los delitos consignados en los artículos 333 y 334 del referido Código.

ARTICULO 76:

En todo proceso administrativo o judicial en contra de un trabajador o trabajadora, la Universidad deberá probar los hechos en que fundamente toda sanción disciplinaria, inclusive el despido. Para tales efectos, la Universidad está obligada a aportar todas las pruebas a efecto de que sean conocidas por el trabajador o trabajadora investigado/a antes de hacer su descargo.

ARTICULO 77:

El personal académico con estabilidad laboral se acogerá a lo dispuesto en el Estatuto Orgánico, en su caso.

ARTICULO 78:

Cuando algún trabajador, trabajadora u órgano unipersonal o colegiado conocieren de algún recurso individual o colectivo de índole laboral, la instancia tendrá que resolver en un plazo máximo de treinta días hábiles.

ARTICULO 79:

Todo acto o resolución de la Universidad que afecten a sus trabajadores o trabajadoras deberán ser fundadas en cuanto al motivo y el contenido. Para esto se establecerán con precisión y amplitud suficientes los hechos, circunstancias y fundamentos de derecho que justifican el acto o resolución. En el caso de que ésta afecte el derecho de los trabajadores y trabajadoras en general, deberá comunicársele mediante notificación personal en el primer caso y publicarse en los medios de comunicación universitaria, en el segundo caso, indicando en su evento:

- a. Número de expediente o resolución, lugar, hora exacta y fecha. De tratarse de un órgano colegiado, deberá indicarse además: el número de sesión y los artículos o incisos donde se incluyó la discusión y aprobación de lo actuado.
- b. Funcionario/a u órgano que dicta el acto o resolución.
- c. Hechos y circunstancias que fundamentan el acto o resolución.
- d. Fundamentos de derecho que directamente se relacionan con los hechos señalados.
- e. Efectos del acto o resolución.

Derechos que le asisten a los trabajadores y trabajadoras en cuanto a recursos ordinarios y diligencias de adición y aclaración, el órgano que los resolverá, el órgano ante el cual deberán interponerse y los plazos.

ARTICULO 80:

Todo trámite en materia laboral que realice un trabajador en la Universidad estará exento de presentarse en papel universitario. (Derogado según Adendum del diecinueve de octubre del dos mil once)

ARTÍCULO 81:

En todos los casos de despido, una vez agotada la vía administrativa por parte del Consejo Universitario, los trabajadores gozarán de un plazo de dos meses para acudir a los Tribunales de Trabajo en demanda de sus derechos.

ARTICULO 82:

La trasgresión o incumplimiento de cualquier disposición de la presente Convención comprobada por la Junta de Relaciones Laborales, hará acreedor/a al/a o a los/as responsables de tal incumplimiento, de una sanción que la Junta someterá como recomendación al Consejo Universitario, incluyendo la responsabilidad económica estipulada en el artículo 272 del Estatuto Orgánico de la Universidad en lo que corresponda.

CAPÍTULO IV DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTICULO 83:

Las partes convienen en mantener una Junta de Relaciones Laborales con el objeto de conocer y resolver todos los asuntos laborales que se susciten en las relaciones entre los trabajadores y la Universidad, de conformidad con lo establecido en esta Convención.

ARTICULO 84:

La Junta de Relaciones Laborales estará integrada por seis miembros, tres representantes de la Universidad y tres del Sindicato, los cuales tendrán sus respectivos suplentes. Durarán en sus cargos un año pudiendo ser reelectos. Deberán abstenerse y podrán ser recusados conforme a las causas señaladas en los artículos 230 siguientes y concordantes de la Ley General de la Administración Pública. Los miembros de la Junta podrán ser removidos por sus representados.

ARTICULO 85:

La Junta dentro de su seno nombrará un Presidente y un Secretario de Actas y Notificaciones. El primero presidirá las sesiones. El segundo será el encargado de llevar un libro de actas y de comunicar las actuaciones y resoluciones de la Junta a las partes y a la Gaceta Universitaria. Los miembros ejercerán la Presidencia y la Secretaría de Actas y Notificaciones en forma alterna por períodos de seis meses.

ARTICULO 86:

La Junta tendrá por competencia:

- a) Conocer, tramitar y decidir sobre los conflictos individuales y colectivos de trabajo sometidos a su consideración, una vez agotadas las instancias correspondientes.
- b) Resolver los conflictos originados en la interpretación o aplicación de la presente Convención. Las interpretaciones deben ser publicadas en la Gaceta Universitaria o en otro medio interno de comunicación idóneo.
- c) Procurar porque se mantengan buenas relaciones laborales dentro de la Universidad. A tal efecto podrá mediar, cuando la Junta así lo considere conveniente, por votación mayoritaria ya petición de la Universidad o del Sindicato, en los conflictos laborales que se susciten en las unidades académicas o administrativas, con el propósito de lograr una solución adecuada en la respectiva instancia.

ARTÍCULO 87:

El quórum se formará con la concurrencia de al menos dos representantes de cada parte. La Junta se reunirá ordinariamente dos veces al mes y extraordinariamente cada

vez lo soliciten dos o más de sus miembros.

Los acuerdos de la Junta se tomarán por simple mayoría. Las votaciones serán nominales y así se hará constar en el acta. Las resoluciones de la Junta obligarán a las partes a acatarlas dentro de los plazos acordados y en los términos señalados. En el caso de empate, el asunto se someterá a conocimiento y resolución de un árbitro que será un Juez de Trabajo o un Abogado, nombrado de común acuerdo para que decida, conforme al procedimiento establecido por el Código de Trabajo y el Código de Procesal Civil. Dicha resolución deberá ~ notificada a las partes en un plazo no mayor de ocho días hábiles. Los honorarios del árbitro correrán por cuenta de la UNA.

Contra las resoluciones de la Junta cabrá el recurso de revocatoria dentro de un plazo no mayor de 15 días a partir de la fecha de su presentación. Las resoluciones de la Junta serán apelables ante el Consejo Universitario, salvo en lo referido al inciso b) del artículo 86 de esta Convención.

ARTÍCULO 88:

En las actas constará día y hora de la reunión, miembros presentes y ausentes, orden de discusión de la sesión, resumen de las discusiones, los acuerdos tomados y la hora de finalización de la reunión. El acta será firmada por el Presidente y el Secretario de Actas y notificaciones.

ARTICULO 89:

Para el funcionamiento adecuado de la Junta de Relaciones Laborales, la Universidad, a solicitud de esta instancia, la dotará de los recursos físicos y humanos necesarios para desempeñar sus tareas en forma Óptima. Los gastos en que incurriere la Junta en el ejercicio de sus funciones serán pagados por la Universidad. Asimismo, otorgará el tiempo necesario a cada uno de sus miembros para que puedan desempeñar eficientemente sus funciones.

ARTICULO 90:

La Junta podrá visitar los centros de trabajo de la Universidad, en donde se hayan suscitado problemas relacionados con su competencia.

ARTICULO 91:

La Junta de Relaciones Laborales deberá remitir la resolución sobre los asuntos que se sometan a su conocimiento en el plazo de un mes, el cual solo podrá prorrogarse por un período igual y por una sola vez, por acuerdo debidamente motivado y razonado de ese órgano. Pasado ese plazo, en caso de silencio se tendrá por agotada esta instancia.

**TITULO IV
PROTECCION A LOS TRABAJADORES**

**CAPITULO I
DE LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD**

ARTICULO 92:

La Universidad cubrirá el pago de todas las incapacidades que tengan sus trabajadores, mediante el sistema directo Caja-Patrono, cobrándole a la Caja Costarricense de Seguro Social el monto del subsidio que debe pagar al trabajador, quien recibirá el monto completo de su salario mientras dure su incapacidad.

Queda la Universidad autorizada a cobrar el subsidio que corresponde al trabajador. Igual sistema se aplicará en aquellos casos de incapacidades otorgadas por el Instituto Nacional de Seguros, por concepto de riesgos del trabajo.

Para todos los efectos, se considerarán como salario los subsidios que reciben los trabajadores provenientes de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros por estos conceptos.

Es responsabilidad de los trabajadores presentar de inmediato ante su jefe superior las incapacidades; a éste le corresponderá tramitarlas ante el Departamento de Personal para el cobro del subsidio correspondiente.

ARTICULO 93:

En caso de incapacidad por enfermedad o accidente común o laboral, debidamente comprobada, la Universidad pagará al trabajador el salario hasta por 104 (ciento cuatro) semanas. La cancelación de esta obligación se realizará en la forma habitual de pago al personal.

Si al concluir las 104 semanas el trabajador resultare con incapacidad total temporal o total permanente extendida por una Comisión Médica de la Caja Costarricense del Seguro la Universidad continuará pagando el salario total o su diferencia con respecto del subsidio recibido, según corresponda, durante todo el tiempo que dure la incapacidad, hasta que el trabajador pueda acogerse a la pensión ordinaria respectiva.

Salvo los casos de enfermedad médicamente consideradas irreversibles o irrecuperables, la condición del trabajador que se acoge a este derecho será revalorada anualmente por Comisión Médica para determinar si la incapacidad continúa o se suspende. En este último caso el trabajador debe reintegrarse a sus labores. Al concluirse las 104 semanas a que se el primer párrafo de este artículo, la Universidad prorrogará automáticamente la incapacidad del trabajador hasta que la Comisión Médica defina lo que corresponda. La Universidad pagará los honorarios profesionales de la

Comisión Médica.

ARTÍCULO 94:

La Universidad y el SITUN coordinarán acciones en forma permanente para analizar, defender y fortalecer en beneficio de los/as trabajadores/as, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y de la Caja Costarricense de Seguro Social o cualquier régimen que cubrirá a la población universitaria, así como proponer modificaciones en la normativa legal y reglamentaria que haga eficaz el derecho a la jubilación digna y el derecho a la pensión oportuna.

ARTÍCULO 95:

Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 20 años o fracción no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:

1. No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora.
2. Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá: previa confirmación de que el trabajador o trabajadora no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando al funcionario/a que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.

Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3)

TRANSITORIO

El paso de los 15 a los 20 años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, reconociendo a partir del año 2012 y hasta el año 2014 el equivalente a 17 salarios, y aumentando a partir del año 2015 un mes salario hasta completar en el 2017 los 20 salarios.

ARTICULO 96:

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez y que hayan dado a luz, disfrutarán obligatoriamente de un descanso de ciento veinte días naturales. En el período de posparto, este descanso no podrá ser menor de sesenta días. Para acogerse a este derecho, las trabajadoras podrán disfrutar indistintamente de dos meses antes y dos después del parto o bien un mes antes del parto y tres después de éste. En caso de

que el parto sea doble, la trabajadora disfrutará de cinco meses de descanso, en caso de trillizos o más disfrutará de seis meses de descanso. En el caso de parto prematuro, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar acumulativamente del plazo que le correspondía como descanso prenatal. En caso de que el niño nazca muerto o sobrevenga la muerte a su nacimiento, la madre disfrutará de un período de descanso no menor de treinta días hábiles.

ARTICULO 97:

Toda madre en época de lactancia tiene derecho a una licencia de dos horas diarias para amamantar a su bebé. Estas horas podrán disfrutarlas en forma continua durante el día o repartirlas en una hora por la mañana y otra por la tarde, por un período de seis meses, el cual podrá ser ampliado según prescripción médica del facultativo de la Universidad o de la Caja Costarricense de Seguro Social.

CAPITULO II DE LAS NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL

ARTICULO 98:

La Universidad, según lo establece el artículo 193 y el subsiguiente del Código de Trabajo y Convenios Internacional de la OIT, adoptará las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores y trabajadoras entendiéndose la salud en los términos que establece la Organización Mundial de la Salud (OMS) mientras presten sus servicios o durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo. Y durante el tiempo de traslado de la casa al trabajo y viceversa.

ARTÍCULO 99:

La Universidad dará a conocer a los trabajadores sus obligaciones en materia de riesgos laborales, a través de carteles visibles y en los medios de comunicación universitaria. Es obligatorio para los trabajadores acatar las disposiciones que sobre esta materia regule la presente Convención Colectiva de Trabajo, así como las leyes y reglamentos correspondientes.

ARTICULO 100:

Para la población laboral que desarrolle labores que se consideren peligrosas debido a la absorción y retención de tóxicos, corresponde a la instancia responsable de velar por la salud y calidad de vida laboral, y al Departamento de Salud, con el apoyo de la Comisión de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral determinar los cargos que presenten estos riesgos y definir las medidas para el otorgamiento de una licencia profiláctica requerida.

ARTÍCULO 101:

La Universidad mediante la instancia que se defina en la normativa interna en coordinación con los expertos respectivos, establecerá estrictas medidas de control sobre los materiales peligrosos y el buen funcionamiento de los equipos de trabajo utilizados en su manejo. El/la responsable de controlar estos materiales y equipos, deberá rendir informes periódicos a la instancia institucional competente según la normativa interna, y a la dirección de la respectiva unidad académica o administrativa.

TRANSITORIO

La Universidad en un plazo no mayor de un año, deberá definir en su normativa interna, la instancia responsable de velar por el control de materiales peligrosos, así como del buen funcionamiento de los equipos de trabajo.

ARTICULO 102:

La Universidad se compromete a proveer de útiles y equipos de protección personal a todos aquellos trabajadores que, por la índole de sus tareas, estén expuestos a accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, la Universidad se obligará a mantener dichos equipos y útiles en óptimas condiciones. Será obligación ineludible por parte de los trabajadores el uso de dichos equipos y útiles.

ARTICULO 103:

La Universidad, por medio de la instancia que se defina en la normativa interna, establecerá periódicamente cursos de seguridad e higiene ocupacional así como de otros que promuevan la calidad de vida laboral (considerando riesgos psicosociales, entre otros), los cuales serán obligatorios para todo el personal que por la índole de su trabajo, esté expuesto a accidentes o enfermedades laborales y que requieren de dicha capacitación o actualización.

ARTICULO 104:

Para los trabajadores y trabajadoras que se trasladen de puesto y los/as de nuevo ingreso, la Universidad establecerá mediante el Departamento de Salud, un examen médico asociado a los riesgos y exigencias que se puedan derivar de su proceso de trabajo. El mismo, se realizará acorde con las leyes y reglamentos vigentes en materia de salud. Tal examen será obligatorio, cada seis meses para aquellos trabajadores que laboren con materiales tóxicos o patógenos.

ARTICULO 105:

La Universidad mantendrá el sistema médico de empresa para el personal de la Institución y prestará los servicios de enfermería, odontología y emergencias. En este último caso ofrecerá el servicio de transporte.

ARTICULO 106:

La Universidad mantendrá un botiquín de primeros auxilios en cada centro de trabajo y en sus vehículos. Dicho botiquín contendrá como mínimo los artículos y medicamentos estipulados en el Reglamento General de Riesgos del Trabajo.

ARTICULO 107:

La Universidad deberá proporcionar a los vigilantes: linternas, termos, capas, paraguas, revólveres, esposas, silbatos y botas. Adicionalmente facilitará el acceso a los medios adecuados, tales como: teléfono, mesa y silla para que este personal pueda cumplir eficazmente con sus labores.

ARTICULO 108:

La Universidad garantizará la debida protección, cuando un trabajador o trabajadora realice trabajos que involucren el traslado o custodia de valores en horarios nocturnos, fuera de la sede.

ARTICULO 109:

Se establecerá una Comisión de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral integrada por cuatro miembros, dos nombrados/as por la Rectoría y dos por el SITUN, además, cada parte nombrará un/a suplente. Asimismo, estos/as miembros deberán contar con las calidades exigidas en el reglamento de la comisión.

La Comisión tendrá como objetivo coadyuvar en la definición e implementación de las políticas de salud ocupacional y calidad de vida laboral.

ARTICULO 110:

La Universidad Nacional tomará un contrato de seguro obligatorio contra riesgos profesionales en el Instituto Nacional de Seguros, el cual protegerá a todos sus trabajadores agrícolas, de mantenimiento, vigilancia, de publicaciones, mecánicos, mensajeros, conserjes, de construcción, choferes, de laboratorio, cajeros, personal que realice labores de campo, extensionistas y otros que así lo soliciten por el tipo de servicio que presten.

**CAPITULO V
BENEFICIOS ECONÓMICOS**

**CAPÍTULO I
DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

ARTICULO 111:

Las partes realizarán las gestiones del caso para:

- a. Facilitar al personal de la Universidad la adquisición del material producido por la UNA al precio de costo.
- b. Establecer convenios con las editoriales nacionales para que otorguen al menos un 20% de descuento en la adquisición de materiales bibliográficos a los trabajadores de la Universidad.
- c. Establecer un convenio con la cooperativa universitaria de libros para que los materiales bibliográficos importados se otorguen al personal de la Universidad con al menos un 20% de descuento.
- d. Hacer las gestiones del caso para que se conceda exoneración de impuestos a la cooperativa universitaria de libros para la importación de libros, revistas y otros materiales de trabajo.

ARTÍCULO 112:

La Universidad otorgará facilidades a sus trabajadores que necesitan apoyo para realizar tesis o actividades de graduación. Para tal efecto, el interesado deberá presentar la solicitud correspondiente al Vicerrector respectivo o al Rector, indicando detalladamente los tipos de apoyo que requiere.

ARTICULO 113:

La Universidad establecerá una política de beneficios económicos para aquellos trabajadores que de una u otra forma se capaciten para realizar su labor en forma más eficiente. Los reglamentos de Carrera Académica y Administrativa establecerán los incentivos, el tipo de función que se ejerce, el tipo de capacitación adicional que se reciba y los beneficios económicos y sociales que correspondan al trabajador que se capacite.

ARTICULO 114:

Los permisos que gozaron los servidores que trabajaron para la Escuela Normal

Superior, antes de laborar con la Universidad, no interrumpen ni suspenden su relación laboral y en consecuencia, el tiempo de los mismos se computará necesariamente para los efectos de aumentos salariales, anualidades, antigüedad y otros beneficios contemplados en la presente Convención y en otras leyes laborales, en la forma que establece el artículo 31 de esta Convención. (Derogado según Adendum del diecinueve de octubre del dos mil once)

ARTICULO 115:

La Universidad brindará servicios de transporte a los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud y de la Sección Regional de Pérez Zeledón. En este último caso el transporte se brindará de la Sección Regional de Pérez Zeledón a las fincas respectivas, y de la primera a sus subsedes en aquellas situaciones en que haya al menos tres (3) trabajadores que requieran del servicio.

ARTICULO 116:

La Universidad proporcionará la Sección de Vigilancia los vehículos necesarios para que su personal sea transportado de y a los centros de trabajo fuera de la ciudad de Heredia, al inicio y final de su jornada de trabajo.

ARTICULO 117:

La Universidad habilitará locales adecuados para comedores de sus trabajadores.

ARTICULO 118:

Los trabajadores administrativos o docentes administrativos que tengan que asumir puestos de categoría superior al que están desempeñando, o se les recargue funciones administrativas o académicas por períodos iguales o superiores a diez días hábiles, serán remunerados adicionalmente en la suma correspondiente. Recargos por menos días serán acumulados y se tramitarán cuando se alcance ese número de días. Para quien no acumule este número de días, al final del año se le liquidará lo correspondiente, previa autorización del Jefe Superior inmediato.

ARTÍCULO 119:

La Universidad pagará zonaje a los trabajadores y trabajadoras académicos/as o administrativos/as de las Sedes Regionales, cuando estos o estas tengan que trasladar su residencia al lugar donde está ubicada la Sede respectiva, de acuerdo con el Reglamento de Pago de Zonaje, por lo cual se constituye como un derecho en el tanto se mantengan las condiciones que dieron origen a su otorgamiento. El cobro del zonaje es imprescriptible. El pago se hará en forma proporcional a la jornada que dedique en las sedes regionales.

El monto del zonaje se establecerá en la normativa interna y no será menor al 18% del salario base del trabajador o trabajadora.

ARTICULO 120:

La Universidad no podrá retener el pago de zonaje por razones presupuestarias o de otra índole, dado que forma parte del salario. (Derogado según Adendum del diecinueve de octubre del dos mil once)

ARTICULO 121:

La Universidad se compromete a reajustar anualmente el monto de las asignaciones a sus becarios, de conformidad con el estudio técnico correspondiente, elaborado bajo la responsabilidad de la Junta de Becas.

ARTICULO 122:

La Universidad otorgará una asignación adicional a los becarios en el mes de diciembre, de acuerdo con lo estipulado para tal efecto por el Consejo Universitario.

ARTICULO 123:

Para los efectos que estén bajo el control directo de la administración, entre ellos tiempo servido, ascensos, anualidades, cálculo de vacaciones, pago de preaviso, auxilio de cesantía, pertenencia al Régimen de Dedicación Exclusiva, etc., se entenderá como ininterrumpida la relación laboral de aquellos trabajadores que sean o hayan sido becados por la Universidad. En todos aquellos casos en que la Universidad le brinde colaboración económica a un becario, ésta continuará cancelando, en el monto correspondiente, las cuotas a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. La UNA procurará suscribir convenios con la Caja Costarricense del Seguro Social y con el Instituto Nacional de Seguros, para proteger a sus becarios en el exterior en casos de enfermedad, incapacidad o accidentes comunes o profesionales, cuando los mismos, por cualquier motivo y transitoriamente tengan que regresar al país.

ARTICULO 124:

La Universidad se compromete a cubrir y pagar la póliza de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional, cuando el trabajador por motivo de beca quede excluido del sistema de planilla, para lo cual incorporará en las cláusulas del contrato una disposición que establezca el disfrute de ese beneficio como parte de los estipendios de beca otorgados por la Universidad. Es responsabilidad del trabajador realizar los trámites respectivos ante la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional.

ARTICULO 125:

Cuando un trabajador en servicio o un ex trabajador pensionado de la Universidad

falleciere, la Universidad aportará como gastos de funeral la suma de treinta mil colones, que será girada a los parientes del trabajador siguiendo el orden estipulado en el artículo 85 del Código de Trabajo y previa presentación del certificado de defunción. (Derogado según Adendum del diecinueve de octubre del dos mil once)

ARTICULO 126:

Todo trabajador o trabajadora de la Universidad que estudie en la institución, tendrá derecho a que se le asigne exención total del pago de matrícula. Este importe será igual al costo de los créditos que deba cancelar por concepto de matrícula.

ARTICULO 127:

Los trabajadores y trabajadoras que ocupen el puesto de cajero o cajera tendrán una asignación semestral de cuarenta mil doscientos cincuenta colones para cubrir las diferencias de caja. Este monto será reajustado anualmente. Las diferencias serán reconocidas únicamente cuando el cajero o cajera las reporte y las registre como tales el mismo día en que se efectúan. Si el conjunto de las diferencias del semestre sobrepasa el monto asignado, estas deberán ser cubiertas por el cajero o cajera, mediante arreglo de pago que determine la administración. En caso de que los faltantes sean menores a dicha suma, la asignación se liquidará a favor del cajero o cajera. El Programa de Gestión Financiera deberá evaluar este fondo a fin de ajustar anualmente el monto con respecto de los valores que se mantienen en caja.

ARTICULO 128:

La Universidad dotará a todos los trabajadores de la Sección de Cajas de una póliza de valores en tránsito.

ARTICULO 129:

La Universidad mantendrá un servicio adecuado de alojamiento y transporte para guardas nocturnos.

ARTICULO 130:

De conformidad con las políticas que se aprueben, la Universidad mantendrá asegurados todos sus vehículos, los cuales deben mantenerse en óptimas condiciones de funcionamiento. Además, deberán portar todos los aditamentos exigidos por la Ley de Tránsito vigente.

ARTÍCULO 131:

La Universidad, por medio de su Asesoría Jurídica, asistirá obligatoriamente a los y las chóferes y a los trabajadores y trabajadoras, en las causas que por accidentes de

tránsito con vehículo de la Institución se sigan en los despachos judiciales. Asimismo, la Universidad mantendrá actualizado el monto de la póliza de vehículos de tal manera, que en caso de accidentes cubra los gastos e indemnizaciones correspondientes derivadas de la responsabilidad civil por lesión o muerte.

Cuando se presente un conflicto de intereses en relación con la defensa simultánea de la Universidad y de la funcionaria o funcionario, la Asesoría Jurídica lo comunicará a la autoridad institucional que se determine en la normativa interna, con el fin de que se definan medidas alternativas de representación judicial de las trabajadoras o trabajadores.

Además, en caso de que un trabajador o trabajadora de la Universidad se vea privado de su libertad por motivo de accidente de tránsito en el ejercicio de sus funciones, ésta pagará la fianza. El monto correspondiente será restituido a la Institución; en caso de culpabilidad, el/la chofer cancelará el monto en un máximo de 12 mensualidades.

ARTICULO 132:

La Universidad entregará anualmente uniformes o gabachas, según sea el caso, adecuadas a las condiciones climatológicas y a la índole del trabajo, a todos los trabajadores tales como: personal de vigilancia, personal de la Oficina de Mantenimiento y Construcción, personal de Zonas Verdes, personal agrícola de las fincas, conserjes, misceláneos, laboratoristas, personal de publicaciones, mecánicos, bodegas, bibliotecas y salud. La Universidad suministrará un mínimo de tres uniformes completos inicialmente y contra presentación de un uniforme deteriorado lo reemplazará inmediatamente. Sin excepción, todos los empleados están obligados a utilizar el equipo y uniforme que las condiciones de seguridad e higiene exigen. Para la confección del uniforme, se escuchará el criterio al respecto de los trabajadores de la unidad de que se trate.

ARTICULO 133:

La Universidad cubrirá los gastos de sus trabajadores correspondientes a viáticos y transportes dentro y fuera del país, de conformidad con la tabla de gastos de viaje y de transporte de la Contraloría General de la República. Los montos deberán ser presupuestados anualmente y reajustarlos cada vez que lo haga la Contraloría.

ARTICULO 134:

La Universidad cancelará puntualmente, en las fechas destinadas al efecto, todas sus obligaciones como patrono en concepto de beneficios sociales ante las entidades correspondientes: Caja Costarricense de Seguro Social, Banco Popular, Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, Fondo de Beneficio Social y otras, así como las que se establecen en la presente Convención y comunicará bimestralmente al Sindicato estar al día en el pago de las obligaciones legales referidas mediante certificaciones emanadas por la Auditoría de la Universidad. La Universidad se hace

responsable de cualquier perjuicio que se origine en el incumplimiento de estas obligaciones.

ARTICULO 135:

Las partes se comprometen a impulsar el establecimiento de un convenio interinstitucional con las otras universidades estatales nacionales, tendientes a que sus trabajadores, puedan cursar estudios exentos del pago de matrícula en cualquiera de ellas. Este beneficio será recíproco.

CAPITULO II DEL FONDO PARA LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE BENEFICIO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

ARTICULO 136:

La Universidad Nacional y el SITUN convienen en mantener funcionando al Fondo de Beneficio Social con el objetivo de elaborar y realizar actividades que promuevan el bienestar de los trabajadores de la Institución y de sus familias. El FONDO coordinará la administración de los programas de bienestar social actualmente en proceso de ejecución así como de aquellos que se desarrollen y se le adscriban en el futuro.

ARTICULO 137:

Los proyectos y sus prioridades los desarrollará la Junta Directiva del FONDO cor base en los estudios de factibilidad que así lo determinen, y tomando en consideración los siguientes aspectos:

- a. Vivienda.
- b. Alimentación y vestido.
- c. Salud.
- d. Transporte.
- e. Recreación
- f. Descanso.
- g. Educación.
- h. Otros que se consideren adecuados de acuerdo con el criterio de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 138:

El FONDO será administrado por la Junta Directiva integrada de la siguiente manera:

- a. Tres miembros representantes de la Universidad Nacional nombrados por el Rector.
- b. Tres miembros representantes de los trabajadores, nombrados por el Sindicato. El quórum estará formado por cuatro miembros de la Junta Directiva; para que los acuerdos sean válidos se requiere el voto afirmativo de por lo menos cuatro de los miembros.

ARTÍCULO 139:

Los nombramientos de los miembros de la Junta Directiva regirán por dos años. Vencido el término de los nombramientos podrán ser prorrogados. Al menos uno de los miembros de cada parte deberá poseer título o grado universitario en una de las ramas de Ciencias Económicas.

ARTICULO 140:

La Junta Directiva nombrará dentro de su seno un presidente, el cual tendrá derecho doble voto en caso de empate. La presidencia será rotativa por períodos que determine la propia Directiva.

ARTICULO 141:

Habrá un Director Ejecutivo nombrado por la Junta Directiva, el cual deberá poseer lo o grado universitario en una de las ramas de Ciencias Económicas.

ARTÍCULO 142:

El FONDO estará adscrito a la Universidad y tendrá su propia administración. Los y funciones de la Junta Directiva serán establecidos en su respectivo reglamento.

ARTICULO 143:

Bajo ningún concepto los dineros del FONDO podrán destinarse al pago de las obligaciones laborales o de cualquier otra índole de la Universidad Nacional, con excepción de los fondos estipulados en el inciso c) del artículo 147.

ARTICULO 144:

La Universidad se compromete a otorgar el correspondiente permiso con goce de salario a los miembros de la Junta Directiva para el ejercicio de sus funciones por el tiempo que sea necesario.

ARTICULO 145:

La Institución podrá realizar al menos una auditoría por año del manejo financiero de los recursos públicos institucionales transferidos al Fondo.

ARTICULO 146:

Deberá existir una reserva permanente de los ingresos de acuerdo con la directriz monetaria que establezca el Banco Central, la cual podrá ser invertida en bonos, depósitos a corto plazo y otros valores que posean liquidez y se encuentren respaldados por instituciones del Estado.

ARTICULO 147:

El FONDO será financiado por los siguientes recursos:

- a. 2.5% sobre los salarios totales pagados mensualmente, aporte de la Universidad.
- b. 2.5% sobre el salario total mensual, aporte voluntario mínimo de los trabajadores.
- c. El monto correspondiente al preaviso que anualmente presupueste la Universidad para tal fin. Esta partida estará a disposición de la Universidad cada vez que esta deba efectuar erogaciones por dichos conceptos.
- d. Los fondos de cesantía que la Universidad Nacional transfiera al Fondo de Beneficio Social de los Trabajadores de la Universidad Nacional, a solicitud del trabajador(a) interesado(a), los cuales estarán destinados a sufragar en su momento, -total o parcialmente- el auxilio de cesantía de los(as) trabajadores(as) solicitantes. Los recursos se acreditarán en la respectiva cuenta individual de cada trabajador(a), quien será el (la) beneficiario(a) directo(a) y único(a) propietarios(as) de los fondos trasladados. Las disposiciones relativas a la forma de administración de los recursos serán establecidas en un convenio específico que suscribirán las partes de previo al traslado de los fondos.
- e. Donaciones o cualquier otro ingreso que logre conseguir el FONDO.

ARTICULO 148:

La Universidad depositará mensual y obligatoriamente, en la cuenta corriente del FONDO, los importes señalados en los incisos a), b) y c) del artículo anterior.

ARTICULO 149:

La Universidad, de conformidad con los mecanismos establecidos estatutariamente, realizará las gestiones necesarias para otorgar el aval respectivo a las operaciones de financiamiento externo que gestione el FONDO para cumplir sus objetivos. (Derogado según Adendum del diecinueve de octubre del dos mil once)

ARTICULO 150:

La Universidad Nacional brindará los servicios administrativos correspondientes para las deducciones de planillas y automatización de los sistemas contables y otros del FONDO.

Asimismo le dotará de un local para el desarrollo de sus labores.

ARTICULO 151:

Los ahorros voluntarios de los trabajadores serán administrados conforme a un proyecto que apruebe la Junta Directiva que contemple los siguientes objetivos:

- a. Estímulo al ahorro mediante una política atractiva de intereses.
- b. Ventajas en el disfrute de beneficios de los proyectos del FONDO.
- c. Facilidades de préstamos personales a tasas de interés moderados.

ARTICULO 152:

La Universidad podrá, conjuntamente con el SITUN y el Fondo de Beneficio Social, desarrollar proyectos de interés social, académico e institucional.

ARTICULO 153:

Las Juntas Directivas del Centro Infantil y del Centro de Recreación estarán integradas por tres (3) representantes del Sindicato y dos (2) de la Universidad, nombrados por la Junta Directiva del FONDO a propuesta de las partes.

ARTICULO 154:

La Junta Directiva de los Centros Infantiles formará las particularidades de funcionamiento de las mismas mediante la elaboración de un reglamento, el que necesariamente deberá contener cuando menos: requisitos de admisión, cuotas, horario, servicios que prestará, enseñanza preescolar profesional. El citado reglamento deberá contener las normas que garanticen que en ningún momento las guarderías serán utilizadas como laboratorio de experimentación de niños.

TÍTULO VI GARANTÍAS SINDICALES

ARTICULO 155:

La Universidad se compromete a conceder permisos con goce de salario a sus trabajadores para que asistan a cursos, seminarios, congresos, conferencias u otros, relativos a cuestiones sindicales, ya sea dentro o fuera del país, a propuesta razonada y documentada del Comité Ejecutivo del Sindicato. Estos permisos los tramitará directamente la Rectoría de la Universidad siempre y cuando no excedan de seis meses, plazos mayores serán tramitados ante el Consejo Universitario. Estos permisos en total no podrán exceder el equivalente de dos tiempos completos durante 12 meses.

ARTICULO 156:

Será absolutamente nulo e ineficaz todo acto de la administración que perjudique a los representantes sindicales por:

- a. Su condición de tales.
- b. Las actividades que desarrollen en el ejercicio de sus funciones. Asimismo será absolutamente nulo e ineficaz cualquier actuación de la administración que perjudique a un trabajador por su condición de afiliado o por las actividades que realice para el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.

ARTICULO 157:

Se consideran representantes sindicales a los miembros del Comité Ejecutivo del SITUN, a los miembros de la Asesoría Jurídica, a los miembros de los Comités Seccionales y de Enlace, así como sus delegados ante aquellas instancias en las que el Sindicato tenga representación de conformidad con esta Convención o el ordenamiento jurídico universitario.

ARTÍCULO 158:

Ningún representante sindical podrá ser despedido sin el dictamen previo de la Junta de Relaciones Laborales. Este mismo procedimiento será indispensable cuando las condiciones de trabajo de los representantes sindicales hayan sido modificadas en su perjuicio. La decisión de la Junta de Relaciones Laborales podrá ser apelada ante un Tribunal compuesto por un árbitro de cada parte y un tercero nombrado de mutuo acuerdo por los otros dos. La Junta emitirá su dictamen con prioridad sobre cualquier otro asunto.

ARTÍCULO 159:

La protección estipulada en el artículo anterior será extensiva a todos aquellos que hayan dejado de ser representantes sindicales por un período de dos años. Dicho término empezará contar a partir del momento en que haya finalizado su representación.

ARTÍCULO 160:

Cuando se alegue que el despido de un representante sindical o que cualquier cambio desfavorable en su condición de trabajo tiene un carácter discriminatorio, la Universidad deberá justificar la medida de previo al acto.

ARTICULO 161:

Cuando un trabajador o trabajadora sufriera privación de su libertad a través de las autoridades administrativas o judiciales, por acciones propias de sus funciones sindicales o como producto de su participación en actividades organizadas institucionalmente, y

hasta tanto no se resuelva su situación jurídica, la Universidad reconocerá los salarios correspondientes al período que dure la privación de su libertad.

ARTICULO 162:

La Universidad asume las siguientes obligaciones:

- a. La Universidad no tramitará ninguna afiliación o desafiliación al Sindicato si ésta no ha sido comunicada por el Sindicato. Este se compromete a comunicar la desafiliación al Departamento de Personal en un plazo máximo de un mes, a partir de las gestiones del trabajador.
- b. La Universidad descontará las cuotas extraordinarias que apruebe la Asamblea
- c. General del Sindicato a sus afiliados, con solo comprobar la existencia del acuerdo que así lo autoriza.
- d. También se compromete la Universidad a deducir del salario de los trabajadores toda suma adicional que estos autoricen a favor del Sindicato.
- e. La Tesorería de la Universidad girará mensualmente, por medio de cheques al Secretario de Finanzas del Sindicato, el monto total de las deducciones referidas acompañado por la nómina respectiva. Dicha nómina contendrá: nombre, cargo, salario, lugar de trabajo del afiliado y monto de la deducción.
- f. La Universidad cubrirá al Sindicato cualquier suma en que éste resulte perjudicado por la no retención de las cuotas sindicales.
- g. La Universidad informará al Sindicato a solicitud del mismo de todo ingreso, permiso con goce o sin goce de salario, beca, reubicación, permuta, renuncia, incapacidad, sustitución y despido.

ARTICULO 163:

La Universidad se compromete a poner en servicio vitrinas, pizarras y pizarrones para que el Sindicato informe de asuntos sindicales en oficinas centrales, secciones regionales, en el campo universitario y en todas aquellas dependencias o centros laborales que tengan un número mayor de diez trabajadores. Las publicaciones deberán llevar el sello del Sindicato.

ARTICULO 164:

La Universidad se compromete a conceder permiso con goce de salario, hasta por el tiempo convenido por las partes, a los trabajadores que tengan algún cargo de representación en aquellas instancias previstas por la presente Convención, así como en todas aquellas instancias universitarias en las que el Sindicato tenga representación. Los atrasos en el trabajo, que se generen, como consecuencia de la aplicación de este artículo, no son imputables al trabajador.

ARTICULO 165:

Todo trabajador y trabajadora que tenga algún tipo de licencia sindical con goce de salario de conformidad con el Artículo 155 de esta Convención, deberá laborar efectivamente para la Universidad un mínimo de un cuarto de tiempo de la jornada por la que está contratado/a, con excepción del Secretario o Secretaria General del SITUN, que podrá gozar de licencia sindical a tiempo completo.

ARTICULO 166:

La Universidad concederá los siguientes permisos con goce de salario para el ejercicio de las funciones sindicales:

- a. Hasta siete tiempos completos para ser distribuidos entre los/las miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato. En caso de conflicto colectivo, se permitirá a los/las integrantes del Comité Ejecutivo y del Consejo de Comités de Seccionales, en su totalidad, ausentarse de sus trabajos y sesionar permanentemente hasta la solución del mismo.
- b. Hasta diez horas por semana a cada Comité Seccional, a repartir entre los/las miembros de la Junta Directiva, para realizar labores sindicales.
- c. Hasta medio tiempo para que sea distribuido entre los/las representantes del SITUN ante organismos nacionales e internacionales a los que el Sindicato pertenezca.
- d. Para estos efectos, se deberá confeccionar las respectivas acciones de personal.

El Secretario o Secretaria General será garante de la correcta utilización de las licencias sindicales.

ARTÍCULO 167:

La Universidad concederá un tiempo completo para la Asesoría Jurídica del SITUN a escogencia del Sindicato. Este podrá optar por solicitarle a la Universidad Nacional que contrate el o los abogados que el SITUN designe hasta por el tiempo dicho. Para este efecto Universidad asignará en su presupuesto anual y traspasará al SITUN una partida para el o de esta contratación. La categoría de este funcionario será asimilada a la categoría de abogado II, que establece el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos de la universidad.

ARTÍCULO 168:

El tiempo de las licencias sindicales y el tiempo de los permisos en aquellas instancias las que el Sindicato tenga representación, se considerarán para todos los efectos como parte del tiempo efectivamente laborado para la Universidad.

ARTÍCULO 169:

La Universidad otorgará permiso a los afiliados del Sindicato, para que asistan a las 1as asambleas que éste convoque, debiendo el SITUN en estos casos, avisar a la Rectoría o a la Secretaría General de la Universidad con tres días de anticipación, salvo en caso de urgencia o fuerza mayor en que podrá avisar con 24 horas de antelación. En el caso de asambleas en centros de trabajo el permiso también se podrá tramitar ante el superior jerárquico.

ARTICULO 170:

Previa solicitud del Comité Ejecutivo del Sindicato a la instancia respectiva, ésta podrá autorizar al Sindicato para que informe de sus actividades en: Asambleas de escuela o facultad, foro universitario y demás instancias deliberativas.

ARTICULO 171:

La Universidad facilitará al Sindicato de Trabajadores una casa o local, que en la medida de lo posible deberá tener, por lo menos, ocho oficinas, dos servicios sanitarios, una extensión telefónica de la central de la Universidad Nacional y un aula apropiada para desarrollar actividades educativas y culturales. La Universidad buscará prioritariamente dicho local y tomará en cuenta las alternativas que proponga el Sindicato. Asimismo, facilitará al SITUN una oficina equipada adecuadamente en el Campus Universitario Omar Dengo y oficinas en cada una de sus secciones regionales. Además facilitará el uso de los auditorios y salas de reuniones que posea la UNA, previa comunicación del Sindicato a la Rectoría, a fin de que éste pueda desarrollar eficazmente sus actividades. La Universidad procurará prestar servicio de vigilancia a la Casa Sindical.

ARTICULO 172:

La Universidad, según sus posibilidades, dará todo tipo de facilidades al Sindicato para que pueda hacer uso de equipo de publicaciones, servicios de computación y de instrumentos audiovisuales. Proporcionará a ese efecto todos los materiales necesarios. Igualmente facilitará sus vehículos para el desempeño de las funciones sindicales. La Universidad facilitará sus instalaciones deportivas y el transporte para los equipos deportivos sindicales. El Sindicato observará las disposiciones reglamentarias vigentes, cuando requiera cualquiera de estos servicios.

ARTICULO 173:

La Universidad, según sus posibilidades, se compromete a otorgar en uso al SITUN el equipo e instrumentos que éste le solicite y que sean necesarios para su operación, equivalente a la suma de setenta y cinco mil colones anuales. El SITUN deberá justificar la solicitud ante la Vicerrectoría de Administración que la remitirá, con su aprobación para su trámite, al Departamento de Suministros. El monto anterior se actualizará conforme al crecimiento en el índice de inflación (tomando como base setenta y cinco mil

colones.

ARTICULO 174:

La Universidad se compromete a otorgar a los representantes de los trabajadores facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones en todas las instalaciones.

ARTICULO 175:

En situaciones de conflicto, o cuando circunstancias graves lo ameriten, el Rector o el Secretario General otorgarán audiencia en términos perentorios al Presidente y al Secretario General del SITUN

**TITULO VII
DISPOSICIONES FINALES**

**CAPÍTULO ÚNICO
DE LAS DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 176:

Para todos los efectos laborales conforme a lo establecido en esta Convención, se considerará a la Universidad como patrono único de los trabajadores y trabajadoras que ingresen a laborar en la Institución y que, anteriormente, hayan brindado su servicio público en otras entidades públicas, ya sean estatales o no estatales y en los programas, proyectos y actividades financiados a la UNA por organizaciones nacionales o internacionales.

ARTICULO 177:

La Universidad editará una gaceta mensual, en la que se publicarán los principales acuerdos referentes a la política universitaria, asuntos de interés y los que afecten los derechos de los trabajadores en general de la Universidad, tomados por la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario, Consejo Académico, Consejo Central de Investigación y Extensión, Junta de Becas y Junta de Relaciones Laborales. El Sindicato podrá solicitar la publicación de aspectos específicos referentes a los asuntos mencionados.

ARTICULO 178:

La Universidad discutirá y revisará con el Sindicato, de previo a su entrada en vigencia, el Reglamento Interno de Trabajo que regirá en la Institución, así como cualquier normativa similar o equivalente que afecte las relaciones laborales en uno o varios centros de trabajo. Cualquier conflicto o desacuerdo al respecto será resuelto por el

Ministerio de Trabajo en el caso del Reglamento y por la Junta de Relaciones Laborales en el de las normativas mencionadas.

ARTICULO 179:

La Universidad respetará y pondrá en vigencia todas y cada una de las cláusulas aprobadas de esta Convención desde el mismo momento de su suscripción, y los mantendrá y respetará como derechos adquiridos. Todos los derechos individuales o colectivos consagrados en ésta y anteriores convenciones son irrenunciables.

ARTICULO 180:

La Universidad deberá presupuestar anualmente las partidas necesarias para dar estricto cumplimiento a todas las obligaciones nacidas o derivadas de la presente Convención Colectiva. El o los representantes legales de la Institución velarán por el acatamiento cabal de este artículo.

ARTICULO 181:

Los representantes de las partes de las diferentes instancias creadas o consagradas en la presente Convención Colectiva podrán ser sustituidos en cualquier momento a solicitud de sus representados.

ARTICULO 182:

Los derechos y acciones de los/as trabajadores/as que se originan en esta Convención prescriben en el plazo de un año a partir del cese de la relación laboral.

ARTICULO 183:

De conformidad con el artículo 61 de la Constitución Política y el inciso a) del artículo 369 del Código de Trabajo, los trabajadores de la Universidad Nacional, una vez agotado el procedimiento de conciliación, tendrán derecho a recurrir a la huelga en el término de un mes. En este caso dicho procedimiento no podrá prorrogarse bajo ningún concepto, si no media consentimiento expreso escrito del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.

ARTICULO 184:

El Sindicato y los trabajadores mantienen los beneficios derivados de la Convención anterior, de sus contratos individuales, el uso y la costumbre que favorecen al trabajador y el buen desempeño de la Institución, así como las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y en el Estatuto Orgánico, salvo las modificaciones contenidas en la presente convención, en cuanto superen las normativas indicadas.

ARTICULO 185:

La presente Convención tendrá una vigencia de tres años, sin perjuicio de que una de las partes solicite renegociar uno o varios artículos de la misma. Empezará a regir a partir de su firma. La Universidad Nacional y el SITUN discutirán y suscribirán una nueva Convención Colectiva, cuyo proyecto deberá ser presentado por lo menos con dos meses de antelación, al vencimiento del plazo de vigencia de ésta. Al respecto se comprometen las partes contratantes a pactar las prórrogas necesarias de esta Convención hasta tanto no entre en vigencia la nueva.

Las partes se comprometen a no denunciar de forma unilateral esta Convención. Si vencido el plazo no se ha negociado una nueva Convención Colectiva, la presente Convención se prorrogará por un periodo igual a la vigencia actual.

ARTÍCULO 186:

Quedan derogadas todas las actuaciones y resoluciones del Consejo Universitario, Rectoría, Gabinete del Rector, Consejo Académico, vicerrectorías y demás órganos universitarios que contravengan formal o sustancialmente las disposiciones de la presente Convención con excepción de la Asamblea Universitaria.

TÍTULO VIII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 187:

Queda establecido que los derechos individuales y colectivos contenidos en la presente Convención Colectiva se salvaguardarán de común acuerdo en las futuras negociaciones entre el SITUN y la UNA.

ARTÍCULO 188:

Los derechos que otorga la presente Convención Colectiva no podrán modificarse ni limitarse mediante reglamentos internos.

ARTÍCULO 189:

La Universidad, con el fin de desarrollar mejores prácticas laborales, creará, un marco regulatorio que propicie modalidades de trabajo novedosas en aquellas áreas donde sea posible este tipo de organización del trabajo, siempre y cuando esto no vaya en detrimento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras. Este marco regulatorio será negociado con el SITUN.

ARTÍCULO 190:

El superior jerárquico correspondiente podrá de mutuo acuerdo con el trabajador o trabajadora, autorizar permisos para la realización de ejercicio físico, siempre y cuando no haya perjuicio del servicio que brinda a la Institución y reponga el tiempo correspondiente.

ARTÍCULO 191:

La Universidad pagará el salario completo de sus trabajadores y trabajadoras, tanto del sector académico como del administrativo por periodo mensual, hecho efectivo en dos pagos: un adelanto del 40% del salario, ejecutado a más tardar el 15 de cada mes, siempre y cuando las deducciones del trabajador o trabajadora no superen el 55% del salario total, y el segundo tracto del 60%, hecho a más tardar el 30 de cada mes, con excepción del mes de diciembre donde se realizará un único pago a más tardar el día 22 de ese mes.

ARTÍCULO 192:

La Universidad establece el salario escolar como un derecho de los trabajadores y trabajadoras, en los términos establecido por la normativa nacional.

ARTÍCULO 193:

Para efectos del cálculo de la anualidad de las trabajadoras y trabajadores, se tomará como una anualidad la sumatoria o equivalente a 11 meses y 30 días de nombramiento.

ARTÍCULO 194:

La Universidad reconocerá la permanencia y experiencia de los trabajadores y trabajadoras, cancelando salarialmente un 3% por cada año reconocido y laborado en otros centros universitarios estatales nacionales de enseñanza superior integrantes del Consejo Nacional de Rectores. Reconocerá además, un 2% de anualidad por año servido en el resto del sector público estatal y en el sector público no estatal.

Este reconocimiento será efectivo a partir de la fecha de presentación de la solicitud del interesado/a y la presentación correcta de los documentos comprobatorios, según lo establezcan los procedimientos normativos.

ARTÍCULO 195:

La Universidad establecerá de forma excepcional en el reglamento respectivo, un incentivo por reconocimiento de tiempo servido en actividades exclusivamente académicas en centros universitarios o de investigación del extranjero, o en organismos internacionales con sede en Costa Rica, que se dediquen a tareas de naturaleza

académica, previa evaluación de los atestados por parte de las instancias competentes. El reconocimiento será de un 2% anual por cada año servido, hasta un máximo de 10 años.

Este reconocimiento será efectivo a partir de la fecha de presentación de la solicitud del interesado/a y la presentación correcta de los documentos comprobatorios, según lo establezcan los procedimientos normativos.

TRANSITORIO:

Este incentivo se aplicará una vez que sea aprobado el Reglamento de Contratación de Académicos y Aumento de Jornadas.

ARTÍCULO 196:

Los sobresueldos por aumento de jornada mencionados en el artículo 33 de la presente Convención Colectiva, se adicionarán como parte del salario total, para efecto del cálculo de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 197:

La Universidad protegerá a sus trabajadores y trabajadoras durante la realización de las funciones propias de su cargo, por medio del seguro de riesgos del trabajo o del que corresponda, sea que estas se realicen dentro o fuera de las instalaciones universitarias, o de su horario habitual.

Asimismo, procurará asegurar el equipo de la Institución que sus trabajadores y trabajadoras deban usar. En caso de negligencia comprobada, los trabajadores y trabajadoras serán responsables de cualquier sustracción o daño al equipo.

ARTÍCULO 198:

Las Unidades Académicas son las encargadas de definir los perfiles de las trabajadoras y trabajadores del sector académico que contratarán para el desarrollo de sus actividades en general. Corresponde a la Dirección la responsabilidad de velar porque su unidad determine las jornadas vacantes que requerirá, y realice los trámites para su conversión de conformidad con la normativa vigente. Para ello se debe respetar el criterio de mantener un máximo del 10% de las jornadas totales de la Unidad en condición de plazo fijo, con el fin de atender labores y funciones que son temporales (porcentajes mayores deben ser debidamente justificados y aprobados por la Vicerrectoría Académica).

Los trabajadores y trabajadoras que realizan o tienen labores permanentes, deben ser contratados/as de forma permanente, es decir en propiedad. Por lo tanto, todo trabajador o trabajadora que haya tenido nombramientos consecutivos a tiempo completo por un periodo de cinco años dentro de la misma unidad académica, y que haya demostrado idoneidad en el puesto, tiene derecho a que, cumplido este periodo, su

unidad académica inicie el proceso para sacar dicha jornada al concurso por oposición respectivo, siempre y cuando esta sea una jornada vacante.

En los casos de las jornadas vacantes que han sido debidamente reservadas para trabajadores o trabajadoras que se encuentran becados/as y poseen contrato de prestación futura de servicios, estas deben guardarse para cuando dichos trabajadores y trabajadoras retornen de sus respectivas becas. En estos casos, para el cómputo de los cinco años, no se considerará el periodo de la beca, ni para efectos de cumplir el periodo, ni como un elemento que interrumpe el mismo.

El plazo anterior es máximo, por lo que no impide que la Unidad Académica realice el trámite de conversión de la jornada en propiedad antes de cumplir dicho periodo.

TRANSITORIO:

En un plazo máximo de un año el Programa Desarrollo de Recursos Humanos con la Dirección de Tecnologías de Información, deberán coordinar para que:

- a. En los sistemas de información de recursos humanos se incorpore los controles necesarios para identificar los tipos de jornadas laborales académicas.
- b. Se identifique los trabajadores y trabajadoras según el tipo de jornada en que están siendo contratados y contratadas.
- c. Se establezcan las políticas, procedimientos e instrumentos de gestión que regulen la conversión de las jornadas a plazo fijo a jornadas vacantes.
- d. Se establezcan las políticas para la transición de las jornadas vacantes a jornadas en propiedad.
- e. Se establezcan las políticas transitorias que regulen la conversión de las jornadas vacantes a jornadas en propiedad, de los casos que al momento de la publicación de las políticas ya cumplan con cinco o más años de contratación en jornada vacante.
- f. Poner en ejecución los procedimientos para la conversión de las jornadas vacantes a jornadas en propiedad según las políticas elaboradas según incisos c y d.

ARTÍCULO 199:

En el caso del sector administrativo, cuando un trabajador o trabajadora ha estado nombrado tiempo completo de forma consecutiva en una jornada vacante durante tres años, habiendo además, demostrado idoneidad para el puesto, tiene derecho a que la Unidad Ejecutora proceda a realizar el trámite para iniciar el procedimiento de asignación en propiedad de dicha jornada, de acuerdo a la normativa vigente.

Este plazo es máximo, por lo que no impide que la unidad ejecutora realice el trámite de conversión de la jornada en propiedad antes de cumplir dicho periodo.

TRANSITORIO:

En un plazo máximo de un año el Programa Desarrollo de Recursos Humanos con la Dirección de Tecnologías de Información, deberán coordinar para que:

- a. En los sistemas de información de recursos humanos se incorpore los controles necesarios para identificar los tipos de jornadas laborales administrativas.
- b. Se identifique los trabajadores y trabajadoras según el tipo de jornada en que están siendo contratados y contratadas.
- c. Se establezcan las políticas, procedimientos e instrumentos de gestión que regulen la conversión de las jornadas a plazo fijo a jornadas vacantes.
- d. Se establezcan las políticas para la transición de las jornadas vacantes a jornadas en propiedad.
- e. Se establezcan las políticas transitorias que regulen la conversión de las jornadas vacantes a jornadas en propiedad, de los casos que al momento de la publicación de las políticas ya cumplan con tres o más años de contratación en jornada vacante.
- f. Poner en ejecución los procedimientos para la conversión de las jornadas vacantes a jornadas en propiedad según las políticas elaboradas según incisos c y d.

ARTÍCULO 200:

Una trabajadora o trabajador se le contratará en jornadas a plazo fijo únicamente para atender actividades con plazo definido, que puedan efectivamente enmarcarse en el tiempo. Tales son los casos por sustitución, ejecución de proyectos específicos y con plazo definido de ejecución, por labor determinada, por presupuesto no ordinario y tareas altamente calificadas dentro de los planes curriculares.

La persona contratada tendrá derecho a que se le prorrogue el nombramiento en el mismo puesto y por la misma jornada de trabajo, mientras se mantenga la necesidad y las condiciones originales, producto del contrato.

En dicho contrato debe especificarse claramente las fechas (día de inicio y día de finalización) en que rige el mismo, por lo cual, la trabajadora o el trabajador sabrá que este tipo de nombramiento no le genera derechos en cuanto a la posibilidad de pasar a ocupar dicha jornada en propiedad.

TRANSITORIO:

En un plazo máximo de un año el Programa Desarrollo de Recursos Humanos con la Dirección de Tecnologías de Información, deberán coordinar para que:

- a. En los sistemas de información de recursos humanos se incorpore los controles necesarios para identificar los tipos de jornadas laborales respectivas.
- b. Se identifique los trabajadores y trabajadoras según el tipo de jornada en que están siendo contratados y contratadas.
- c. Se especifique en su contrato de trabajo, el tipo de contrato, el tipo de jornada y la duración del mismo.

ARTÍCULO 201:

En el caso de las contrataciones por tiempo indeterminado, la Universidad procurará contratar a sus trabajadores y trabajadoras tiempo completo según la normativa vigente. Jornadas menores deben ser justificadas por los centros de trabajo.

Todo trabajador y trabajadora que tenga propiedad en jornada parcial pero que labora tiempo completo en una misma unidad ejecutora, y que cumpla con lo estipulado en el artículo 45 o 46 según corresponda, tiene derecho a que prioritariamente se le complete su jornada en propiedad.

TRANSITORIO:

En un plazo máximo de un año el Programa Desarrollo de Recursos Humanos con la Dirección de Tecnologías de Información generaran el procedimiento para asegurar el cumplimiento de este artículo.

ARTÍCULO 202:

Los nombramientos por sustitución se harán por todo el periodo que se requiere sustituir al titular de la plaza, como por ejemplo: permiso generado por ocupar un puesto de elección universitaria o popular, gozar de un permiso sin goce de sueldo, estar con permiso de estudio, goce de beca, licencia sindical, permiso por ascenso interino, año sabático, representación en organismos institucionales o donde la Universidad Nacional tiene representación, u otro tipo de movimiento de personal propio de la dinámica institucional. Sin embargo, en caso de que el/la titular desee reintegrarse a su trabajo antes de la conclusión del permiso, deberá manifestarlo por escrito a su superior jerárquico con dos meses de antelación, razón por la cual, la sustitución se modificará en dichos términos.

Las excepciones deberán ser aprobadas por la instancia superior de acuerdo con el reglamento de contratación para académicos y administrativos.

TRANSITORIO:

En un plazo máximo de un año el Programa Desarrollo de Recursos Humanos con la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación, generará el procedimiento para asegurar el cumplimiento de este artículo.

ARTICULO 203:

La Universidad podrá integrar una comisión de valoración médica, para revisar y dar seguimiento, y recomendar medidas administrativas en el caso de enfermedades reiterativas y cuando no se sigan los tratamientos prescritos por un especialista médico. Esta comisión tendrá la potestad de solicitar a la Caja Costarricense de Seguro Social, informes médicos y valoraciones específicas por tribunales médicos.

ARTÍCULO 204:

La Universidad brindará la misma protección por enfermedad o riesgos del trabajo y accidentes a los trabajadores y trabajadoras becarios/as, con permiso con goce de salario, o con beca sin goce de salario, de acuerdo a convenios entre instituciones, en aquellos casos que sufran alguna contingencia médica. En viajes oficiales, la Universidad suscribirá contratos de seguro con entidades aseguradoras en el país que tengan filiales o asistencia médica contratada en el extranjero.

Si al regreso al país de un trabajador o trabajadora, existen secuelas y daños o perjuicios en la salud debido a las contingencias médicas sucedidas en el extranjero, la Universidad brindará toda la colaboración y cubrirá los costos a efecto de certificar toda la documentación médica, para la continuación del tratamiento en el país, a través de las entidades medicas aseguradoras.

ARTÍCULO 205:

La Universidad se compromete a mantener una instancia responsable de velar por la Salud y Calidad de Vida Laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Sus directrices y resoluciones son de acatamiento obligatorio, de conformidad con las leyes vigentes.

ARTÍCULO 206:

La Universidad por medio de la instancia que se defina en la normativa interna, valorará periódicamente las condiciones laborales de riesgo en los diferentes centros de trabajo. Por su cuenta, el Departamento de Salud atenderá periódicamente a los trabajadores y trabajadoras en riesgo laboral, a solicitud de éstos o del jefe/a inmediato/a.

ARTÍCULO 207:

La Universidad mediante la instancia que se defina en la normativa interna en coordinación con los expertos respectivos, establecerá estrictas medidas de control sobre los materiales peligrosos y el buen funcionamiento de los equipos de trabajo utilizados en su manejo. El/la responsable de controlar estos materiales y equipos, deberá rendir informes periódicos a la instancia institucional competente según la normativa interna, y a la dirección de la respectiva unidad académica o administrativa.

TRANSITORIO:

La Universidad en un plazo no mayor de un año, deberá definir en su normativa interna, la instancia responsable de velar por el control de materiales peligrosos, así como del buen funcionamiento de los equipos de trabajo.

ARTÍCULO 208:

La Universidad, de acuerdo con la planificación institucional, destinará recursos para atender lo establecido en la Ley de Riesgos del Trabajo y con lo estipulado en la Ley 7600 y sus obligaciones contractuales.

ARTÍCULO 209:

La Universidad realizará acciones preventivas y correctivas con el fin de promover un ambiente laboral armonioso y de respeto, que incorpore diagnósticos asociados al clima organizacional, la atención psicológica de la población laboral, capacitación, entre otros.

ARTÍCULO 210:

Las partes convienen en promover la equidad y la transversalización del género, así como el respeto a la diversidad de todas las personas en los diferentes ámbitos.

ARTÍCULO 211:

Las Partes se comprometen a promover tanto interna como externamente, un ambiente sano y ecológicamente sostenible, por lo que sus prácticas y políticas deberán adecuarse a dicho propósito.

CAPÍTULO II DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 212:

La Universidad reconoce el acoso u hostigamiento laboral como aquella conducta que se produce en los centros de trabajo y que conlleva a una situación en la que un trabajador o trabajadora universitario/a o grupo de trabajadores o trabajadoras universitarios/as ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo, sobre otro/a trabajador/a o trabajadores/as universitarios/as, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder o en el mismo nivel y con el objetivo de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con vista a eliminarla de su centro de trabajo o satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir.

La Universidad adecuará este capítulo a la aprobación de la ley nacional respectiva en todo aquello que lo supere.

Lo referente al hostigamiento sexual se rige por el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual, contenido en la GACETA N° 06-2010 del 30 de abril del 2010, el mismo puede ser actualizado según criterio de la Institución.

ARTICULO 213:

La Universidad creará la instancia pertinente para la atención del acoso laboral, en la cual el SITUN tendrá representación. Dicha instancia tendrá carácter técnico, la institución le dotará de las condiciones que requiera para su correcto funcionamiento.

TRANSITORIO

La Universidad en un plazo no mayor de un año, creará la instancia encargada de atender las situaciones de acoso laboral. Dicha instancia a su vez, tendrá un plazo no mayor de seis meses para elaborar el reglamento respectivo, así como la estrategia institucional de prevención del acoso.

ARTICULO 214:

Las funciones generales de la instancia para la atención del Acoso Laboral serán definidas en el reglamento respectivo.

ARTICULO 215:

La Universidad, por medio de las instancias que se defina en la normativa institucional, y con la participación del SITUN, se compromete a desarrollar actividades en las siguientes áreas:

- a. Promover la divulgación de la doctrina, la legislación nacional y extranjera y la jurisprudencia relacionada con el hostigamiento, acoso laboral y en general, con la violencia psicológica en el trabajo.
- b. Promover la realización de actividades tales como: charlas, talleres, conferencias y otras; para sensibilizar y capacitar a toda la comunidad universitaria en relación con las materias señaladas en el inciso anterior.
- c. Promover la investigación de las diferentes manifestaciones de hostigamiento laboral dentro de las universidades y otros centros educativos, tanto nacionales como de otros países.
- d. Establecer coordinaciones con todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con esta problemática.

En el reglamento se establecerán las sanciones y las medidas disciplinarias correspondientes para los/as infractores/as.

TRANSITORIOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LA VERSIÓN APROBADA EN MARZO DE 1992.

TRANSITORIOS GENERALES

TRANSITORIO GENERAL 1:

Para el conocimiento de todos los trabajadores, la Universidad se compromete a publicar dos mil ejemplares de la presente Convención; de los cuales mil serán distribuidos por el

SITUN y mil por la Universidad, en el término de dos meses a partir de su homologación por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TRANSITORIO GENERAL 2:

La Universidad y el Sindicato integrarán en un plazo de quince días a partir de esta fecha, una Comisión Bipartita, para que integre, planifique y dé seguimiento a la puesta en vigencia de las disposiciones de esta Convención.

TRANSITORIO GENERAL 3:

Con el propósito de valorar la implementación de la jornada continua en las diferentes dependencias de la Institución, la Vicerrectoría de Administración, con la colaboración de las demás vicerrectorías en un plazo de seis meses, efectuará los estudios que sustenten adecuadamente la posibilidad de implementarla y presentará el informe para conocimiento y resolución del Consejo Universitario, previa audiencia con el Comité Ejecutivo del SITUN.

TRANSITORIOS ESPECÍFICOS

TRANSITORIO AL ARTICULO 11:

De acuerdo con la costumbre, a los trabajadores de las Sedes y Secciones Regionales a quienes actualmente se les reconoce como parte de la jornada laboral el tiempo necesario para su traslado de ida y regreso, se les mantendrá ese beneficio.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19

La Universidad se compromete a poner en vigencia el Reglamento respectivo en un plazo de seis meses, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 27:

A. La representación institucional se compromete a presentar al Consejo Universitario una moción para que este:

1. Instruya a la Administración para que, en un plazo de tres meses, concluya el estudio salarial comparativo de la UNA y las demás instituciones estatales de educación superior, y
2. Sobre dicha base, la administración presentará al Consejo Universitario, previa negociación con el SITUN, un plan orientado a garantizar la competitividad de sus salarios con respecto de los otros centros de educación superior.

B. Se integra una comisión bipartita UNA-SITUN para que en un plazo de seis meses elabore un estudio que analice la viabilidad presupuestaria y el sustento jurídico y señale alternativas para la aplicación del pago de salarios cada dos semanas.

Los resultados de este estudio serán conocidos por el Consejo Universitario previa consulta al Comité Ejecutivo del SITUN.

TRANSITORIO AL ARTICULO 30:

La Universidad y el SITUN integrarán una comisión de alto nivel para realizar un estudio integral de los reglamentos existentes relativos a méritos, incentivos y política salarial para lo cual tendrá un año para presentar un informe al Consejo Universitario.

TRANSITORIO AL ARTICULO 40:

El Reglamento de Carrera Administrativa y Técnico Profesional deberá entrar en vigencia a más tardar tres meses a partir de la fuma de la presente Convención Colectiva.

TRANSITORIO AL ARTICULO 42:

Incorporar las reformas necesarias al Reglamento de procedimientos para el nombramiento de académicos y aumento de jornadas que permitan la aplicación del artículo 43.

TRANSITORIO AL ARTICULO 47:

La Universidad se compromete a tomar las disposiciones técnicas administrativas correspondientes para superar las limitaciones existentes y hacer posible el pago de este derecho con el último cheque.

TRANSITORIO AL ARTICULO 59:

En el proceso de formulación del presupuesto institucional, el Gabinete presentara al Consejo Universitario los requerimientos de material didáctico, instrumentos, equipo y similares de las áreas respectivas, previa consulta a las unidades académicas y facultades.

TRANSITORIO AL ARTICULO 64:

A. Las situaciones no previstas y que se puedan ajustar a la reglamentación vigente al 10 de diciembre de 1989, serán tramitadas conforme a esa reglamentación, (transitorios 1 y 2 del Reglamento de Contratación Laboral).

B. Proponer al Consejo Universitario que se retome, a la mayor brevedad posible, la reforma integral del Reglamento de Contratación Laboral y formar una comisión bipartita que elabore esta propuesta.

TRANSITORIO AL ARTICULO 86:

En un plazo máximo de tres meses, la Junta de Relaciones Laborales aprobara un Reglamento Interno y lo someterá a la ratificación del Consejo Universitario, previa audiencia obligatoria al Comité Ejecutivo del Sindicato.

TRANSITORIO AL ARTICULO 93:

La Universidad Nacional suscribirá un Convenio con la Caja Costarricense del Seguro Social para operacionalizar la aplicación total de este artículo. El Convenio debe establecer la constitución de la Comisión Médica, el proceso de valoración médica y los plazos de ese proceso, el carácter individual o conjunto de la valoración médica del trabajador y demás asuntos pertinentes.

La propuesta institucional de Convenio a la CCSS y de reglamentación de las incapacidades contempladas en el presente artículo deberá ser elaborada y tramitada por una Comisión Bipartita UNA-SITÚN, integrada por un máximo de 4 personas. Antes de firmar el Convenio y el Reglamento definitivos éstos deben someterse al Consejo Universitario para su aprobación.

TRANSITORIO AL ARTICULO 109:

A partir de la firma de la presente Convención, la Comisión tendrá tres meses para presentar al Consejo Universitario un reglamento que regule su funcionamiento así como las disposiciones contenidas en la Ley y lo aquí estipulado.

TRANSITORIO AL ARTICULO 111:

Con el fin de facilitar las condiciones en la adquisición de materiales bibliográficos para el personal de la Universidad, según lo indicado en los incisos a, b, c y d del citado artículo 110, se constituirá una comisión integrada por tres representantes institucionales que nombrará el señor Rector o su Gabinete, y tres representantes del Sindicato que nombrará el Comité Ejecutivo. Se establece un plazo de 6 meses a partir de la firma de la presente Convención para que se presenten ante el Consejo Universitario y el Comité Ejecutivo del SITUN los resultados de su trabajo.

TRANSITORIO AL ARTICULO 117:

La Comisión de Salud Ocupacional deberá asumir dentro de sus prioridades la determinación de las necesidades establecidas en este artículo. Una vez presentado el diagnóstico correspondiente a la Universidad, éste procurará resolver lo pertinente en un plazo no mayor de seis meses.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 137:

Nombrar una comisión tripartita, integrada por representantes de la Institución, el Sindicato y la Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social, para que en un plazo de seis meses, elaboren un plan de desarrollo del Fondo de Beneficio Social de la Universidad Nacional.