

**CIRCULAR**  
**UNA-R-CIRC-026-2023**



**PARA:** Comunidad Universitaria  
**DE:** Rectoría  
**ASUNTO:** Comunicación sobre la obligatoriedad de denunciar la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN  
**FECHA:** 3 marzo del 2023



Estimada comunidad universitaria:

Tres de los pilares fundamentales que han prevalecido desde que asumí esta gestión conjuntamente con la Dra. Marianela Rojas Garbanzo y el Consejo de Rectoría, han sido la transparencia, la rendición de cuentas y la actitud dialogante, en consecuencia, con el único objetivo de cumplir con los principios, fines y valores contemplados en nuestro Estatuto Orgánico, documento constitutivo que conjuntamente con la Constitución Política, juré respetar y defender cuando asumí como Rector.

Por ello les comunico, que con base en un análisis pormenorizado de la legislación nacional de reciente aprobación en materia de empleo público: Ley 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en vigencia a partir del próximo 10 de marzo la Ley Marco de Empleo Público y el Código de Trabajo; los límites y posibilidades de la autonomía universitaria constitucional; el peligro de poner en riesgo la gestión universitaria en su quehacer ordinario (no debemos de pasar por alto las consecuencias institucionales, al día de hoy no superadas, tomadas en el 2019 de no someter el presupuesto 2020 de la universidad ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria –STAP- y su consecuente improbación), así como a mi persona en condición de jerarca, por no proceder con un mandato legal ya conocido y especialmente bajo el principio de buena fe, que parte del interés de la administración por establecer un diálogo social que favorezca el impulso y consolidación de mejores condiciones de bienestar y de empleo, fue que expuse al Consejo Universitario mediante oficio UNA-R-OFIC-196-2023 del 09 de febrero de 2023, la solicitud de autorización para realizar la denuncia de la IV Convención Colectiva y que en forma unánime el día de ayer 2 de febrero, el plenario aprobó mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-074-2023.

En este contexto, el diálogo con la representación sindical del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional (SITUN) no ha sido la excepción, por el contrario, han sido múltiples los espacios de trabajo que hemos sostenido y que se han materializado en la atención de diversas situaciones laborales





presentadas por el SITUN y que han requerido mi intervención, prueba de ello, es la firma de dos convenios suscritos, el primero en el 2021 (<https://agd.una.ac.cr/share/s/EAWDumGZSq-OysfQyquBaw>) y el segundo a finales del 2022 (<https://agd.una.ac.cr/share/s/7xFYFFfQqOBzC0tUVR74Q>). En ambos, los compromisos asumidos se han ido cumpliendo de manera gradual y sistemática.

Reitero mi compromiso con la comunidad universitaria para iniciar este proceso institucional bajo el abrigo del dialogo social, los criterios de racionalidad y proporcionalidad, de transparencia en la toma de las decisiones en el marco del respeto de la autonomía universitaria, sus alcances y limitaciones, así como de los principios, valores y fines contemplados en nuestro Estatuto Orgánico, especialmente en cuanto a que: “Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen los mismos derechos y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación”. Igualmente, debe ser congruente con las disposiciones de la normativa laboral nacional recién aprobada, de manera que nos blindemos ante posibles cuestionamientos, así como profundizar en la incorporación de condiciones laborales centradas en las personas para el presente y sobre todo el futuro del mundo del trabajo y su evolución.

A continuación, les transcribo la solicitud hecha, en su momento, al Consejo Universitario.

*9 de febrero de 2023*  
*UNA-R-OFIC-196-2023*  
*<https://agd.una.ac.cr/share/s/1Vjy4kt0QKyX6Ncm4j4Vtw>*

*Dra. Jeannette Valverde Chaves*  
*Presidenta*  
*Consejo Universitario*

*Asunto: Solicitud de autorización para denunciar la Convención Colectiva de Trabajadores UNA-SITUN.*

*Estimada señora:*

*Como es del conocimiento del Consejo Universitario, la Convención Colectiva de la Universidad Nacional vence el próximo 6 de abril del 2023. En consecuencia y siguiendo el procedimiento normativo interno y nacional que regula esta materia, me permito solicitarle autorizar a la Rectoría, para presentar antes del 6 de marzo de 2023, tanto al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN), como al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; la denuncia unilateral de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, con base en los siguientes argumentos:*



*1. Antigüedad de la actual Convención: La Universidad Nacional y el Sindicato de Trabajadores de la UNA (SITUN) suscribieron en 1992, la IV Convención Colectiva de Trabajo con una vigencia inicial de tres años que se ha venido prorrogando hasta la fecha. Incluye la incorporación de una serie de modificaciones mediante la adición de nuevos artículos bajo la figura de adendas, siendo la última la del 2011, así como un gran número de acuerdos y convenios específicos suscritos con diferentes seccionales.*

*En la actualidad, el régimen de empleo universitario de la UNA se encuentra regulado por el Código de Trabajo y por la Convención Colectiva vigente, que comprende 215 artículos y 18 transitorios. A lo largo de tres décadas, el cuerpo normativo en mención incorporó derechos y beneficios laborales de avanzada y ha facilitado la representatividad real del SITUN en la gobernanza de las relaciones entre las personas trabajadoras y las autoridades de la Universidad. Pero la legislación nacional y la obligatoriedad de su cumplimiento vienen evolucionando, las transformaciones que afronta el mundo del trabajo y las ideas sobre cómo encauzar y aprovechar mejor estas transformaciones debe repensarse, lo cual amerita un proceso de revisión del documento convencional. La legislación vigente y el debate público permanente sobre estas negociaciones laborales obliga a replantear el proceso, bajo el abrigo del dialogo social, los criterios de racionalidad y proporcionalidad, de transparencia en la toma de las decisiones en el marco del respeto de la autonomía universitaria, sus alcances y limitaciones, así como de los principios, valores y fines contemplados en nuestro Estatuto Orgánico, especialmente en cuanto a que: “Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen los mismos derechos y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación”.*

*Igualmente, debe ser congruente con las disposiciones de la normativa laboral nacional recién aprobada, de manera que nos blindemos ante posibles cuestionamientos, así como profundizar en la incorporación de condiciones laborales centradas en las personas para el presente y sobre todo el futuro del mundo del trabajo y su evolución. Aspectos centrales orientados ha garantizar condiciones para promover inversiones en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible, según lo recoge la OIT, tales como: el derecho al aprendizaje a lo largo de toda vida, el desarrollo de competencias para enfrentar la transformación tecnológica de los entornos laborales, construir formas de reconocimiento asociadas al mérito y sobre todo, condiciones salariales adecuadas y sostenibles, son algunos de los tópicos a los cuales no estaríamos renunciando.*





2. *El derecho constitucional a la negociación colectiva: La posibilidad de negociar convenciones colectivas es un derecho con respaldo constitucional y legal en Costa Rica. Su aplicación y viabilidad posee un fundamento supralegal recogido en el artículo 62 de la Constitución Política: “Artículo 62: Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.*

*Asimismo, la Convención Colectiva es una ley profesional que rige entre partes, pero con valor inferior a la ley”. Con fundamento en este derecho constitucional, que también cuenta con respaldo en el marco de la legislación internacional tutelada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y bajo el principio de buena fe, que parte del interés de la administración por establecer un diálogo social que favorezca el impulso y consolidación de mejores condiciones de bienestar y de empleo, así como asegurar las garantías sindicales establecidas en los convenios internacionales del trabajo y ratificadas por nuestro país, se enmarcará el proceso de revisión y negociación de la actual Convención Colectiva, tomando como referencia la vigente.*

3. *Legalidad, legitimidad y oportunidad del acto de denuncia: Es fundamental comprender que el acto de denuncia constituye un procedimiento de carácter administrativo que establece el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – regulado en el artículo 58 inciso e) del Código de Trabajo- para dar paso formal a un proceso de negociación mediante el cual se genera un nuevo instrumento convencional, que tendrá por objetivo fortalecer, mediante la revisión del articulado vigente, las políticas laborales institucionales y no la eliminación “ad portas” de todos los derechos y beneficios laborales allí contemplados.*

*Es innegable la consideración que hoy las instituciones y las personas que las conformamos, enfrentamos desafíos capitales respecto a los cambios simples y turbulentos que se están gestando en los entornos laborales y que tienen impactos en la vida personal y colectiva de todas y todos. Los cambios en materia de legislación laboral nacional, las amenazas a la autonomía y el financiamiento de la educación superior pública, la notable transición generacional de los últimos años, los avances tecnológicos-digitales y sus impactos en las dinámicas y condiciones de empleo, nos auguran que cursamos una transición a un futuro del trabajo con impactos que no son sencillos de prever y que es urgente que podamos enfrentar con denodado respeto a las posibilidades inherentes al diálogo social entre la administración y la representación sindical y que de este, surjan nuevas posibilidades de bienestar y condiciones de trabajo sostenibles, en el marco del derecho a la negociación colectiva.*



*En este contexto, la presentación de la denuncia de la Convención Colectiva la asumimos como una oportunidad para dar sustento a situaciones como las señaladas, así como, le permitirá a la Universidad identificar los efectos presupuestarios de las disposiciones convencionales bajo distintos escenarios y legislación, garantizando su sostenibilidad financiera, por lo que también es la vía correcta y legítima de realizar las modificaciones necesarias.*

*4. Procura de armonizar normativa interna con normativa nacional en el marco de la autonomía universitaria, sus posibilidades y límites: El artículo 185 de la Convención Colectiva de Trabajo UNASITUN dispone actualmente que: “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.” (El destacado es nuestro).*

*Si bien durante décadas se modificó la Convención UNA-SITUN vía adendas y por mutuo acuerdo, el Código de Trabajo ya posibilitaba el acto de denuncia. En aras de dilucidar si lo pactado entre la UNA y el SITUN contravenía lo estipulado en el artículo 58 del Código de Trabajo, el voto de la Sala Constitucional 2020-012800 del 8 de julio del 2020 - publicado en el Boletín Judicial 134 del martes 14 de julio del 2020-, eliminó la prohibición que contenía el artículo 185 de nuestra Convención Colectiva, que impedía ejercer la potestad de la denuncia de forma unilateral por una de las partes.*

*La denuncia también es ahora congruente con la normativa nacional que establece la obligación de las instituciones públicas de revisar periódicamente el impacto de las convenciones colectivas, y determinar la necesidad de denunciarlas cuando corresponda, como quedó ratificado en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, TRANSITORIO XXXVI, que indica: “a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los jerarcas de las entidades públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento. En el caso en que se decida renegociar la convención, esta deberá adaptarse en todos sus extremos a lo establecido en esta ley y demás regulaciones que dicte el Poder Ejecutivo”. En igual sentido,*



*la Ley Marco de Empleo Público dispone en el transitorio XV, que: “a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los jefes de las entidades públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento. En el caso en que se decida renegociar la convención, esta deberá adaptarse en todos sus extremos a lo establecido en esta ley y demás regulaciones que dicte el Poder Ejecutivo”.*

*Si bien las Universidades Públicas nos hemos opuesto férreamente y no cejamos en ello, a ambos proyectos de ley, una vez aprobados y convertidos en legislación nacional, aún cuando existen recursos legales presentados, su acatamiento no es posible de soslayar, razón de peso que nos limita continuar indefinidamente con prórrogas automáticas y adendas, como se viene haciendo desde 1992. En este punto es importante recordar que la Universidad Nacional durante el 2020 fue objeto de un estudio particular por parte de la Contraloría General de la República, el informe de la Contraloría General de la República consecutivo DFOE-SOC-IF-00012-2020, titulado: INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LOS PLUSES SALARIALES OTORGADOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA (UNA), presentado a la Rectoría en fecha 8 de diciembre de 2020, conteniendo disposiciones específicas al Consejo Universitario, Rector, Dirección de Recursos Humanos y presidencia de la Comisión de Carrera Académica de la UNA para Implementar la aplicación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635 y su reglamento durante el 2021, acción que la Universidad cumplió y quedó sujeta a mantener en adelante, como condición para no poner en riesgo la aprobación anual del presupuesto institucional y no repetir situaciones como las experimentadas en el 2019, cuando por incumplir la normativa legal que obliga la presentación de los presupuestos públicos ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP), nos improbaron el presupuesto del año 2020, con implicaciones que al día de hoy no hemos logrado solventar.*

*El artículo 58 del Código de Trabajo es amplio en señalar que las convenciones colectivas de trabajo podrán tener una vigencia que no podrá ser inferior a un año ni mayor de tres. Además, dispone la posibilidad de que sea prorrogada automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Además, indica que cuando la denuncia unilateral la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención. Igualmente, una copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes de que se inicie el transcurso del referido mes de anticipación. 5. Se garantiza un clima laboral respetuoso: Con fundamento en lo consignado en el artículo*



convencional 185 citado y que de manera puntual contempla: “...Al respecto se comprometen las partes contratantes a pactar las prórrogas necesarias de esta Convención hasta tanto no entre en vigencia la nueva”. (El destacado es nuestro).

Es imperativo señalar que según lo expuesto, se posibilita la negociación con el SITUN de una cláusula de extensión de la vigencia de los derechos convencionales consecuentes con la legislación nacional, entre otros los 12 años de reconocimiento por concepto de cesantía, que la misma Sala Constitucional ha ratificado como derecho de las Convenciones Colectivas vigentes que así lo hayan contemplado, mientras se realiza el proceso de negociación, para garantizar un ambiente laboral de respeto a los derechos convencionales. De ahí que sea necesario autorizar a la Rectoría para que suscriba con el SITUN los acuerdos necesarios para extender, a partir de la denuncia de la Convención Colectiva, los derechos y beneficios convencionales que correspondan, mientras se renegocia y aprueba un nuevo instrumento convencional con base en el vigente, plazo prudencial que, estima esta Rectoría, sería de un año.

6. Contexto actual de las universidades estatales: las universidades públicas que cuentan con Convenciones Colectivas, han procedido a su denuncia, negociación y firma, a partir del momento que vencieron.

La Universidad de Costa Rica es la institución de educación superior pública que más recientemente denunció, negoció y firmó, este 3 de febrero del 2023, su convención colectiva juntamente con el SINDEU. El proceso comprendió la revisión completa del articulado por un espacio de doce meses, incluyendo normativa relacionada con teletrabajo, nuevos procesos de salud laboral y ocupacional, salud mental y distintos mecanismos de negociación salarial, entre otros aspectos. En el caso del Tecnológico de Costa Rica, durante el año 2022, también denunció, negoció y firmó la Convención Colectiva y en la actualidad se encuentra en el proceso de revisión por parte Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En ambos casos, la denuncia respondió al periodo de vencimiento de sus Convenciones Colectivas y el proceso de renegociación se llevó en un clima de diálogo y oportunidades de mejora. En el caso de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y la Universidad Técnica Nacional (UTN), estas no cuentan con Convención Colectiva.

Recalcamos que la potestad institucional de presentar la denuncia de la convención colectiva debe ser ejercida por la Universidad Nacional antes del 6 de marzo de 2023, autorizando a la Rectoría para que se cumpla con el trámite dispuesto en el artículo 58 del Código de Trabajo, con el fin de que,



*conjuntamente con el SITUN, puedan iniciar la negociación de un nuevo instrumento convencional, con base en el vigente.*

*Confío plenamente en la capacidad de diálogo entre las autoridades universitarias y las personas trabajadoras, mediante sus representantes. Una vez el Consejo Universitario me autorice a denunciar la Convención Colectiva, solicito me permita suscribir con el SITUN los acuerdos requeridos para extender la aplicación de las disposiciones convencionales, en tanto se realiza el procedimiento de negociación y de aprobación del nuevo instrumento, y además designe, para tales efectos, a las personas que participarán como representación institucional en la comisión bipartita gestora del proceso.*

Atentamente.

**Francisco González Alvarado**  
**Rectoría**  
**Universidad Nacional**