

11 de febrero de 2021

SITUN-OFIC-18-2021

M.BA. Dinia Fonseca Oconor  
Coordinadora  
Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos  
Consejo Universitario, Universidad Nacional

Referencia: **UNA-CAEA-SCU-OFIC-002-2021.**

El suscrito **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco- cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General con Facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL** (SITUN), domiciliado en la Ciudad de Heredia, inscrito en el Departamento de Organizaciones Sociales, Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expediente número doscientos setenta y tres SI, del doce de julio de mil novecientos setenta y cuatro, en vista del oficio número: **UNA-CAEA-SCU-OFIC-002-2021**, remitido al firmante mediante correo electrónico de fecha veintiocho de enero del dos mil veintiuno, en tiempo y forma procedo a emitir observaciones relativas a la AUDIENCIA ESCRITA SOBRE EL COMPLEMENTO SALARIAL (SOBRESUELDO) DE LOS PROFESIONALES EN INFORMÁTICA, de la siguiente forma.

#### **I. Observaciones introductoras.**

Conforme a lo concluido en el dictamen denominado “AUDIENCIA ESCRITA SOBRE EL COMPLEMENTO SALARIAL (SOBRESUELDO) DE LOS PROFESIONALES EN INFORMÁTICA”, resulta necesario hacer las siguientes observaciones introductoras al tema en

análisis, a fin de poseer una mayor comprensión sobre los posibles alcances que la propuesta de eliminación del sobresueldo pueda generar.

- Necesidad del complemento salarial a los funcionarios de informática:

A finales de la década de los ochentas e inicios de los noventas, producto de la introducción de las nuevas tecnologías en informática, nuestro país se vio en la necesidad de adquirir profesionales en dicho campo, con el propósito de mantenerse al día con los avances mundiales e ir introduciendo de poco a poco estas tecnologías en el quehacer diario. No obstante, la adquisición de personal capacitado resultó ser generalizado tanto en el sector público como en el privado, lo que implicó la escases de profesionales y la pugna por mantener un salario competitivo dentro del mercado.

En razón de lo dicho, el sector publico costarricense se enfrentó ante la disyuntiva de mejorar el salario ofrecido para evitar la fuga del personal. Bajo este cuadro factico mediante el oficio VRA-1070-90, emitido el 7 de noviembre de 1990 por el Vicerrector de Administración, se le remitió a la coordinación de la Comisión de Asuntos Económicos del Consejo Universitario un informe sobre el estudio de salarios realizado a los puestos de informática, en donde se determinó la necesidad de mejorar los salarios que la Universidad Nacional ofrecía a su personal, a fin de contrarrestar la perdida y movilidad de estos profesionales a otras empresas, además, se recalcó que la UNA presentaba diferencias salariales respecto a sus homólogas (otras instituciones de educación superior) por lo que resultaba imperante solucionar ese sesgo.

Dentro del informe que señalo, se dio la recomendación de aumentar los salarios por categorías en un 10%, 15% y 20%, con ello se beneficiaba, en aquel entonces, a 38 trabajadores. Este informe, posteriormente fue aprobado por el Consejo Universitario mediante el articulo V, inciso III, de la sesión celebrada el 8 de noviembre de 1990, acta número 1361, comunicada mediante el oficio SCU-1488-90, emitida, para estos efectos, por el Secretario General del Consejo Universitario, siendo así que se aprobó el pago del "complemento salarial" que regiría a partir de enero de 1991, siendo retroactivo a noviembre de 1990.

Tres años más tarde, mediante el informe de estudio DRH-CV-044-94, se realizaron cambios en el porcentaje de complemento salarial de acuerdo con la clase de puesto estableciendo dicho

complemento en 10% y 20%, a partir del 1 de noviembre de 1994, esto para los puestos profesionales y de dirección, eliminando el complemento para categorías técnicas

- El complemento salarial, a partir del 2007 y hasta el 2015:

En el año 2007, en razón del estudio integral de cargos que se realizó en la Universidad, el Consejo Universitario aprobó la **ESTRUCTURA DE CARGOS POR COMPETENCIAS, SEGÚN EL ÁREA OCUPACIONAL, MACROPROCESOS, NIVELES Y PERFILES DE CARGO**, publicado en la Gaceta Universitaria 07-2007, acuerdo SCU-551-2007, emitido el 23 de abril de 2007, según el ARTICULO III, INCISO ÚNICO, de la sesión ordinaria celebrada el 19 de abril de 2007, acta No. 2836. Con esta nueva estructura se verificaron los salarios y el comportamiento del mercado, por lo que se planteó la posibilidad de eliminar el complemento salarial pagado a los profesionales en informática, al ser que esta nueva estructura acortó la brecha existente (es decir, las diferencias salariales que se observaron en el informe de 1990), empero, la eliminación no se dio, sino que se mantuvo el concepto, pero nivelándolo a un 15% para todos los casos.

Posteriormente, en el año 2011, mediante el oficio SCU-J-744-2011, la Coordinación de la Comisión de Asuntos Jurídicos solicitó, al Programa Desarrollo de Recursos Humanos (en adelante el Programa o PDRH), que le brindase información relativa al origen y fundamento del pago del complemento salarial a los trabajadores de la DTICS, siendo esta audiencia atendida mediante el oficio PDRH-D-O-457-2011, del 3 de mayo de 2011. Importante resulta reiterar que, desde dicha fecha, se ha dejado en claro que lo que establecería la eliminación de este complemento sería un nuevo estudio de mercado para determinar si existe o no la brecha salarial que se tenía.

Mediante el oficio PDRH-OTCVC-IA-04-2015 del 29 de junio de 2015, así como el UNA-VADM-OFIC-124-2016, el Programa recomienda se mantenga el sobresueldo hasta que se implemente una nueva estructura de cargos administrativos.

- El complemento salarial a partir del 2016:

Mediante el oficio UNA-SCU-AUE-774-2016, con fecha del 9 de mayo de 2016, el Consejo Universitario le solicitó a la Vicerrectoría de Administración explicara cuales acciones fueron

implementadas, dentro de su competencia, para resolver, en forma definitiva, el tema de los sobresueldos a los informáticos.

En virtud de esta solicitud se emitió el oficio UNA-AOTCVC-IARH-02-2017, del 24 de febrero de 2017, en donde el PDRH concluyó que el sobresueldo que se venía pagando era legal, al ser que se habían cumplido todos los procesos legales para su implementación y pago, con lo cual, desde 1991 hasta la fecha de emisión de dicho oficio, los pagos habían sido apegados a las decisiones que las autoridades universitarias habían tomado en su oportunidad. Empero, dicho programa considera que los salarios ofrecidos por la UNA, en complemento con los beneficios extra salariales obtenidos con la Convención Colectiva, hacían que los puestos informáticos ofrecidos fueran atractivos, con lo cual, la brecha existente en la época del 90 ya ha sido superada, con lo cual, estiman, no existe justificación para que se mantenga el pago de los mismos.

Esta posición fue retomada dos años después en los oficios: UNA-PDRH-OFIC-300-2019, emitido el 17 de mayo de 2019 por el director del PDRH, UNA-VADM-OFIC-1023-2019 emitido el 17 de junio de 2019 por el Vicerrector de Administración y UNA-R-OFIC-1839-2019 emitido el 21 de junio de 2019 por el Rector, en los cuales se expuso la tesis de que la posición salarial ofrecida por la UNA es competitiva.

## **II. Conclusiones generales del complemento salarial.**

El complemento salarial que se otorgó a los trabajadores del área de informática tuvo su origen en las diferencias salariales con las cuales se ofertaban los puestos dentro de la UNA, lo cual llevó a no hacer llamativo el trabajar para esta universidad, así desde 1991 hasta la actualidad se ha mantenido un “sobresueldo” o complemento que vino a remediar esas diferencias salariales, cuyo monto ha variado de la siguiente forma:

1. de noviembre de 1990 a agosto de 1994; el complemento salarial fue de 10%, 15% y 20%, según categoría. Aprobado por el Consejo Universitario, según acuerdo SCU-1488-90.
2. de septiembre de 1994 a abril de 2007; el sobresueldo pasó a ser de 10% y 20%. Aprobado por la Vicerrectoría de Desarrollo, conforme al informe DRH-CV-044-94.

3. de mayo de 2007 a la actualidad, pasó a ser de un 15%, de forma general, para todas las categorías profesionales. Aprobado por el Consejo Universitario, según acuerdo SCU-551-2007.

### **III. La propuesta sometida a análisis.**

Después de comprendido el cuadro fáctico que particulariza la relación laboral de los informáticos dentro de la UNA, resulta necesario analizar la procedencia de lo que para estos efectos ha sido sometido a análisis. Esta propuesta proviene del cambio de posición que se generó con la emisión de los estudios e informes elaborados en el 2015, 2017 y 2019, lo que llevo a la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos del Consejo Universitario a proponer la derogatoria de este complemento salarial, manteniendo eso sí, el derecho adquirido de los trabajadores que, en la actualidad, poseen este derecho, proponen expresamente:

Es pertinente **derogar el acuerdo del Consejo Universitario, comunicado según el oficio SCU-1488-90 del 09 de noviembre de 1990**, pago del complemento salarial (sobresueldo) para los funcionarios del área de informática y quienes en el futuro ingresen a laborar en estos cargos, dado que las razones que dieron origen al mismo ya no existen, y las acciones requeridas a favor de la sostenibilidad financiera institucional, lo requieren.

**Se debe reconocer el derecho adquirido a las personas funcionarias del área de informática que actualmente cuentan con el reconocimiento de este complemento salarial**, por lo tanto, mantener el monto nominal del mismo calculado a la base de diciembre 2020, y lo conservaran así hasta el fin de su relación laboral con la institución.

El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, en conjunto con la Dirección de Tecnologías, deben analizar y determinar los elementos de atracción no remunerativos que incluyan los otros componentes mencionados en el estudio, tales como: ambiente laboral, flexibilidad horaria, opciones de teletrabajo y plan de capacitaciones. Igualmente, realizar una revisión integral de las pruebas técnicas para determinar los elementos donde hay mayor debilidad en la formación de los oferentes (el remarcado y subrayado es suplido).

Lo propuesto es entonces la derogatoria del pago del complemento salarial creado con los acuerdos SCU-1488-90 y SCU-551-2007, manteniendo un monto nominal permanente para aquellos funcionarios que adquirieron este derecho, empero, esta organización sindical no puede apoyar esta propuesta, ya que si bien la decisión de eliminar este sobresueldo responde

a una supuesta falta de “necesidad” que sí existía en los años 90 y 2007, lo cierto es que, este hecho violenta principios constitucionales ya que no debe generarse una desigualdad entre trabajadores que realizan la misma función, entendiendo que, a futuro, los nuevos trabajadores no tendrán derecho a este estipendio a pesar de realizar las mismas funciones, además, estimamos que no puede variarse los porcentajes que se han venido asignando y remunerando desde hace más de 10 años (15% en el 2007, en la actualidad 14 años) a los trabajadores del área de informática.

Con esto, ante los derechos adquiridos de nuestros trabajadores, deberá mantenerse ese porcentaje del 15% y no un monto nominal que podría desvirtuar y quitar contenido al derecho que disfrutaban los funcionarios. Lo anterior, por cuanto, en el marco de la autonomía universitaria, no existe fundamento legal para nominalizar este porcentaje, así como que tampoco se ha brindado una justificante jurídica que permita aceptar esa propuesta.

- Principio constitucional “igual trabajo, igual salario”

La carta magna de nuestro país es clara en establecer en su numeral 57 que ante la realización del mismo trabajo no pueden existir diferencias salariales, lo cual se refuerza en el numeral 68 que regula la prohibición de discriminación respecto al salario, ambos artículos en su literalidad indican:

ARTÍCULO 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. **El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.**

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine (el subrayado y resaltado es suplido)

ARTÍCULO 68.- **No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones** de trabajo entre costarricenses y extranjeros, **o respecto de algún grupo de trabajadores.**

En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense. (el subrayado y resaltado es suplido)

Este mismo principio rige también en nuestro código de trabajo que indica:

ARTICULO 167.-

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

**A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual**, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1º de la ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944)

No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad. (el subrayado y resaltado es suplido)

Como tal la normativa nacional es clara en establecer que ante la realización de trabajos iguales no puede haber diferencias salariales entre los trabajadores, no obstante, lo que se propone por parte de esta Comisión es la generación de una diferencia salarial entre los trabajadores “viejos” y los “nuevos”, discriminación que parece no tener justificación ya que, las funciones por realizar serán las mismas. Hecho que incluso se ha resaltado por los mismos trabajadores de informática.

Este principio de “igual trabajo, igual salario” puede también ser complementado bajo el principio de igualdad del numeral 33 de nuestra Carta Fundamental. Por otro lado, este principio ha sido definido jurisprudencialmente, por ejemplo, en el voto número 711 emitido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, a las diez horas quince minutos del 03 de octubre del 2007 que en lo que nos interesa indica;

**II.- EN CUANTO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN MATERIA SALARIAL.** (el resaltado pertenece al original) El numeral 57 de la Constitución Política, en lo que interesa dispone: “...El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia...”. Esa norma armoniza con el artículo 167 del Código de Trabajo que reza: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo. A trabajo igual,

desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos por cuota diaria, como las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria”. Respecto de esas normas, la Sala Constitucional en el Voto número 1478, de las 11:08 horas, del 13 de febrero del 2004, reiteró las consideraciones externadas en su resolución número 4883 de las 12:54 horas, del 22 de agosto de 1997, así: “...este Tribunal Constitucional ha señalado en su jurisprudencia que el principio enunciado constituye una especialidad del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de la Constitución, pero que por derecho a la igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada; asimismo, la Sala también ha negado que exista discriminación salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que laboren para diferentes poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales -público y privado- (véanse resoluciones números 1472-94 de las 17:54 horas del 21 de marzo de 1994 y 6471-94 de las 9:39 horas del 4 de noviembre de 1994). (el subrayado y resaltado es suplido)

Ante este hecho, los trabajadores del sector de informática que sean de ingreso nuevo poseen el derecho de tener las mismas remuneraciones salariales que a sus compañeros con más antigüedad se les otorgan, siendo que se realizarán las mismas funciones.

- Sobre los derechos adquiridos:

A fin de poder comprender la validez de lo propuesto y sometido análisis, es necesario que se detalle lo que son los derechos adquiridos.

Inicialmente podemos hacer mención del voto en segunda instancia 84-2018-07 emitido por el Tribunal de Apelación de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, de las trece horas cuarenta y cinco minutos del veintiséis de febrero del dos mil dieciocho, que en lo que nos interesa resolvió:

(...) Posteriormente, aclaró mediante el Voto N° 3.285, de las 15:00 horas del 30 de octubre de 1.992, que el dimensionamiento dispuesto, se originaba en la necesidad de respetar, en la medida de lo posible, los efectos que en justicia y al amparo de la situación anterior, se hubieran producido, ya que a través del tiempo, se han generado derechos y beneficios para los servidores y para las organizaciones sociales, los cuales se han incorporado a la relación de servicio, y analizó en ese mismo voto el concepto de derecho adquirido el cual definió como “... el que se



ha obtenido en firme, por la vigencia del laudo, aun cuando a hoy aquél haya fenecido formalmente, por manera que se ha incorporado a la relación, en la medida en que no haya necesidad de acudir nuevamente al texto, clausulado o mecanismos allí establecidos (porque evidentemente ya no es posible), para que se produzca el derecho o beneficio..." (el resaltado es agregado). De forma más amplia, la teoría de los derechos adquiridos surge a raíz de los estudios relacionados con la aplicación de la Ley en el tiempo y, principalmente, con el principio de la irretroactividad de la ley, contemplado en el artículo 34 de nuestra Carta Magna. En la doctrina han sido varias las exposiciones sobre el tema, considerándose tradicionalmente que el derecho adquirido es el que ha entrado y es parte de nuestro patrimonio no pudiendo ser arrebatados por aquél de quién los hubimos; el autor Restrepo Hernández, señala que, en toda disposición legal, hay un elemento material y otro formal. El primero se refiere al supuesto o hipótesis de hecho, previstos en la norma y, el formal, a la conclusión jurídica surgida como directa consecuencia del acaecimiento de aquellos supuestos e hipótesis fácticos. Verificado el hecho, nacen los efectos jurídicos que la ley le asigna y, que son, precisamente, los derechos adquiridos. De esa manera, las consecuencias de un hecho anterior a la ley nueva, no pueden ser desconocidas ni destruidas por ésta, cuando se hayan producido antes de que entre en vigor la nueva ley o, cuando no hubieren acontecido, se relacionen a su causa, como un resultado necesario y directo. Con respecto a la aplicación de la Ley en el tiempo, en lo que nos interesa, podemos citar un extracto del voto N° 179 de las quince horas del treinta de junio de mil novecientos noventa y nueve de la Sala II, que expone: "..... **La teoría de Bonnecase....., estableció que la regla de la no retroactividad de las leyes significa, rigurosamente, que una ley nueva no puede vulnerar o atacar una situación jurídica concreta, nacida bajo el imperio de la ley antigua y considerada tanto en sus efectos pasados y en su existencia, como en sus efectos futuros, tal y como lo determina la ley derogada; entendiendo por situación jurídica, la manera de ser de cada uno, respecto de una regla de derecho o institución jurídica, que se concretiza cuando se pone en funcionamiento la ley. ...**, En nuestro medio, Ruben Hernández Valle, bajo la misma inteligencia, señala que "un derecho se adquiere o una situación jurídica se consolida cuando se realiza la situación de hecho prevista por la norma para que se produzcan los efectos que la misma disposición regula" ( el subrayado no es del original). De todo lo expuesto supra, se concluye que un derecho se adquiere, cuando se cumplen los presupuestos fácticos que una determinada norma contempla para su debido reconocimiento, independientemente de su declaratoria o efectividad. (el subrayado es suplido)

Otro voto que nos resuelve sobre este mismo asunto es el 5851-95, emitido por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las dieciséis horas cincuenta y cuatro minutos

del veinticinco de octubre de mil novecientos noventa y cinco, que, condenando a esta Universidad, resolvió:

La Universidad, como patrono de la recurrente, **había entregado en forma habitual y regular el pago del 20% de incentivo por méritos académicos, por lo que no puede ahora suprimir ese porcentaje de la remuneración de la recurrente sin que se vea violentado uno de los elementos esenciales de la relación laboral, sea, la remuneración**, y por tanto los artículos constitucionales que protegen el salario como un derecho de los trabajadores. Además, tomando en consideración que de conformidad con el artículo 74 de la Constitución **Política los derechos y beneficios a que se refiere el capítulo de las garantías sociales son irrenunciables**, considera la Sala que el hecho de que se firmara un contrato para otorgar el beneficio por un lapso de dos años no tiene ningún efecto, ya que, **por ser irrenunciable el derecho al salario que venía recibiendo, se deriva que esta materia no es disponible para las partes, cuando esta disponibilidad implique un perjuicio de los derechos del trabajador, y con mayor razón si se considera que una vez obtenido el incentivo éste constituye un derecho adquirido, que no puede suprimirse mientras se mantengan las condiciones por las que fue otorgado en un inicio**. (el subrayado y remarcado es suplido)

Bajo este panorama, tanto los trabajadores interinos como propietarios que, a la fecha, reciban el pago de este sobresueldo deberán mantener (en caso de que se derogue el pago, lo cual como se señaló en líneas anteriores no es apoyado por este sindicato) el pago de este complemento salarial en las mismas condiciones con las cuales, en la actualidad, se les otorga; es decir, el 15%, y no únicamente un “monto nominal del mismo calculado a la base de diciembre 2020”, con lo cual el 15% que se ha remunerado desde el 2007 deberá mantenerse, hasta el fin de su relación laboral con la institución.

- Derechos adquiridos de los trabajadores interinos:

Sobre esta misma tesis es imperante mencionar que, estos derechos adquiridos deben acompañar al trabajador sin importar la condición de su nombramiento, es decir, sea interino o propietario, con lo cual, ante la terminación de un contrato de plazo fijo y el nombramiento de un nuevo plazo, no podrá interpretarse la pérdida de este derecho. Misma suerte correrá para aquel personal que posea un permiso sin goce de salario o bien la suspensión de la relación por Beca, conforme al numeral 123 de la Convención Colectiva UNA-SITUN.

Lo anterior, es importante sea analizado y conste en las actas de estudio de la propuesta, con la única intención de que, a futuro, no existan “dificultades operativas” que cercenen el alcance de estos derechos.

- Sobre los beneficios extra salariales:

Esta organización sindical estima oportuno y pertinente que la Universidad se comprometa a realizar estudios que permitan el fomento de la generación de beneficios extra salariales para sus trabajadores. Aún más, para poder modernizar los requerimientos que el personal joven busca, ya que lo cierto es que, no solo el tema salarial es el que lleva a las personas a aceptar un trabajo sino también, las garantías como: el teletrabajo, capacitaciones, vacaciones flexibles, horarios cómodos y el mejoramiento de las relaciones laborales. Estos son solo algunos de los muchos beneficios con los cuales es posible atraer más trabajadores, además de que, mejora y humaniza las relaciones laborales.

Con ello, apoyamos la propuesta de: *“El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, en conjunto con la Dirección de Tecnologías, deben analizar y determinar los elementos de atracción no remunerativos que incluyan los otros componentes mencionados en el estudio, tales como: ambiente laboral, flexibilidad horaria, opciones de teletrabajo y plan de capacitaciones. Igualmente, realizar una revisión integral de las pruebas técnicas para determinar los elementos donde hay mayor debilidad en la formación de los oferentes”* pero con la recomendación de que se proponga un plazo determinado para la realización de estos análisis.

#### **IV. Consideraciones finales.**

En concordancia con lo todo lo anteriormente expresado esta organización laboral no apoya la propuesta sometida a estudio, en el entendido que no podemos permitir que se genere una desigualdad entre trabajadores que realizan las mismas funciones y, en lo relativo a *“Se debe reconocer el derecho adquirido a las personas funcionarias del área de informática que actualmente cuentan con el reconocimiento de este complemento salarial, por lo tanto, mantener el monto nominal del mismo calculado a la base de diciembre 2020, y lo conservaran*

*así hasta el fin de su relación laboral con la institución.*" (el subrayado es suplido) deberá ser modificado y replanteado a fin de que se mantenga el derecho adquirido de la forma en la que efectivamente se está reconociendo en la actualidad, con lo cual, evitar la desnaturalización del derecho o convirtiendo este sobresueldo en una ilusión que año tras año pierda su poder adquisitivo.

Asimismo, recomendamos se otorgue un plazo determinado para que el PDRH realice el análisis de los beneficios no remunerativos que se proponen.

## **V. Recomendación.**

En virtud de todo lo dicho, esta organización sindical no apoya la propuesta sometida análisis, con lo cual no se apoya la derogación del sobresueldo otorgado mediante los acuerdos del Consejo Universitario SCU-1488-90 y SCU-551-2007, así como no apoya las condiciones que se han propuesto respecto a los derechos adquiridos de nuestros trabajadores.



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional -SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/2021