

14 de julio de 2021
SITUN-OFIC-156-2021

M. Sc. Esteban Araya Salazar

Coordinador, Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, que posibiliten la sostenibilidad de la institución

Consejo Universitario, Universidad Nacional

Referencia de oficio: UNA-CES-SCU-OFIC-003-2021

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**, en vista del oficio número: **UNA-CES-SCU-OFIC-003-2021**, recibido por el firmante en fecha 06 de julio del 2021, en tiempo y forma, procedo a emitir criterio en referencia a la propuesta denominada: **“MEDIDA TRANSITORIA PARA LA SUSPENSIÓN DEL PAGO DE ANUALIDAD PARA EL PERIODO 2022 EN EL MARCO DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL”**, de la siguiente forma:

- 1) El artículo 37 incisos a) y d), del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, señala:

ARTÍCULO 37. FUNCIONES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

Son funciones del Consejo Universitario:

- a. Aprobar las políticas generales de la universidad.*
- d. Aprobar y modificar la normativa general de la Universidad, con excepción de lo reservado al Consejo Académico (Consaca) en materia académica.*

En ese mismo cuerpo normativo en el artículo 43 incisos a) y j), indica:

ARTÍCULO 43. FUNCIONES DEL RECTOR Son funciones del rector:

a. Ejercer la dirección superior ejecutiva de la universidad.

j. Actuar como representante legal de la universidad.

De ambos artículos se desprende que el Consejo Universitario es un órgano consultivo de políticas generales y el Rector es quien ejerce la representación legal de la universidad, siendo este último el que ostenta la potestad para negociar la Convención Colectiva de la institución en conjunto con el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional.

Aunado a ello, el artículo 54 del Código de Trabajo, cita:

ARTÍCULO 54.- Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país. (el subrayado no es del original).

Y el artículo 58, inciso e) del Código supra citado, reza:

ARTICULO 58.-*En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a:*

e) La duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o

sindicatos que la hubieren celebrado; y cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención. (La negrita no es del original).

Esta normativa refiere a que la Convención Colectiva, tiene fuerza de ley y que en ella se debe fijar la fecha de vigencia de la misma, valga decir que la Convención Colectiva actual, firmada entre el Rector que fungía en su momento y el SITUN, se encuentra prorrogada y vigente hasta el 06 de abril del 2023, (adjunto certificación que prueba lo dicho).

Por ende, se deben respetar todos los acuerdos pactados en la misma, homologados y vigentes hasta su vencimiento, en lo que interesa en este escrito, los estipulados en los artículos 31, 187 y 188 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, los cuales señalan:

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.

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.

Tesis que se refuerza con el criterio emitido por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, número: DAJ-AE-03-09 de fecha 15 de enero del 2010, que en lo conducente manifiesta:

“Ni el Consejo Universitario, ni el propio Rector, pueden dejar sin efecto artículo alguno de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, la misma tiene vigencia desde la fecha inicial de 9 de marzo de 1992, (...). En consecuencia, ya es ley entre las partes, según lo establecido en los artículos 54 y 55 a) del Código de Trabajo ya citado”.

“Cualquier acto contrario a lo indicado es contrario a derecho. La salvedad a lo indicado solo se puede hacer por medio de Tribunales de Justicia en materia laboral, si hubiera una cláusula que considere nula y a instancia de supuesta parte afectada”.

RECOMENDACIÓN:

En razón de todo lo expuesto esta organización rechaza ad portas la propuesta denominada: **“Medida transitoria para la suspensión del pago de anualidad para el periodo 2022 en el marco de la sostenibilidad financiera y presupuestaria de la universidad nacional”**, toda vez que el Consejo Universitario y el Rector no tienen potestad legal de modificar unilateralmente acuerdos pactados por Convención Colectiva los cuales ostentan la condición de fuerza de ley entre las partes.

Señalo como medio para recibir notificaciones el correo electrónico: **asesitun@una.cr**



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/2021.