

10 de agosto de 2021
SITUN-OFIC-171-2021

Dr. Jeannette Valverde Chaves
Coordinadora
Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles
Consejo Universitario
Universidad Nacional

Referencia: **UNA-CAAE-SCU-OFIC-040-2021.**

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 acuerdo número: **UNA-CAAE-SCU-OFIC-040-2021**, remitido al firmante mediante correo electrónico de fecha catorce de julio del dos mil veintiuno, en tiempo y forma procedo a emitir observaciones relativas al dictamen denominado "SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DE VARIOS ARTÍCULOS EN EL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE BENEFICIOS PARA EL MEJORAMIENTO ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS UNIVERSITARIOS" de la siguiente forma.

I. Análisis normativo.

- Sobre el régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios:

En nuestra Convención Colectiva, podemos encontrar diversos numerales en los cuales se regulan las garantías que la Universidad Nacional se ha comprometido a reconocer a los trabajadores que se encuentren realizando sus estudios contando con una beca otorgado por la UNA, estos numerales convencionales han encontrado su aplicación práctica mediante el *“Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios”* en el cual se crea y se regula el régimen de beneficios.

Este régimen es administrado por la Junta de Becas quien, conforme al artículo 4 del reglamento dicho tiene como función principal *“(…) la administración y la asignación de los recursos orientados hacia el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios de la Universidad Nacional en el marco de las políticas y directrices institucionales establecidas por los órganos competentes”*.

Dentro del reglamento citado de los numeral 21 al 39 se pueden encontrar los beneficios específicos que los funcionarios pueden disfrutar, estos beneficios comprenden aspectos como, ayuda económica para diferentes rubros, seguro médico, ayuda para la adquisición de libros y la elaboración de la tesis, cuotas del sistema de seguridad social, licencias con permisos de salarios, entre otros. Este régimen de beneficios como tal, está diseñado con el propósito de mejorar y mantener la excelencia académica de los funcionarios de esta institución de educación superior, tal y como nuestro Estatuto Orgánico plantea.

Además de dichos beneficios, este reglamento también regula la existencia de un régimen de incentivos que derivan del artículo 30 convencional, incentivos que buscan mejorar la transición del funcionario de condición de becado a funcionario activo; este régimen de incentivos, como vemos, es una garantía convencional, que conforme al numeral 4 de la Convención Colectiva solo puede ser modificada, limitada o eliminada por las partes contratantes de la norma convencional, en este caso la Universidad Nacional (en adelante UNA) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (en adelante SITUN).

- Realidad presupuestaria de las instituciones publicas a partir del 2019:

Lamentablemente, desde inicios del año 2019 con la aprobación de la ley 9635 “*Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas*”, las instituciones públicas de nuestro país han tenido que enfrentar una serie de escenarios financieros y presupuestarios negativos y desesperanzadores, existiendo con esto una disminución presupuestaria incoherente y carente de estudios que ha puesto en peligro el mantenimiento y, más que nada, el fortalecimiento, de la calidad del servicio público brindado, así como el respeto y mantenimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Particularmente, estos escenarios negativos debemos resaltarlos con la aplicación de esta ley en las instituciones de educación superior, quienes, en una flagrante violación a su autonomía, han tenido que moldear su realidad e, incluso, su quehacer universitario ante la aplicación autoritaria de dicha ley por parte del Poder Ejecutivo.

Este escenario, que por si solo ya era preocupante, lamentablemente ha sido agravado por las consecuencias socioeconómicas generadas con la pandemia del COVID-19 que ha azotado a nuestro planeta desde inicios del año 2020.

En virtud de lo anterior, durante el año 2021, las autoridades universitarias ha buscado implementar diferentes medidas precautorias con el fin de evitar mayores complicaciones presupuestarias y económicas para la Universidad Nacional; sin embargo, a consideración de este Sindicato, si bien algunas de estas medidas han sido planteadas como una solución “rápida” ante la emergencia presupuestaria y con el propósito de prevenir afectaciones graves al funcionamiento de la UNA, lo cierto es que, a valoración de esta organización laboral, estas medidas se contraponen a los derechos convencionales y derechos adquiridos de nuestros trabajadores, hecho que ahonda en la afectación grave y directa que estas modificaciones que se promulgan generan en la calidad del servicio brindado y el mejoramiento en la excelencia de nuestros funcionarios.

- Reformas integrales que no se han conocido.

Como hemos mencionado en reiteradas ocasiones, este sindicato es consciente de las necesidades económicas y presupuestarias que apremian a la Universidad; con ello esta organización siempre se ha encontrado anuente a mantener mediaciones y diálogos que permitan la implementación de medidas certeras, eficaces y legales en un balance entre las necesidad institucionales y las laborales; sin embargo, estimamos oportuno hacer un llamado a

la falta de reciprocidad en esta anuencia, falta que proviene de las autoridades universitarias, quienes reiteradamente utilizan propuestas de reformas para modificar y/o eliminar los mal llamados y satanizados “beneficios” de sus trabajadores, sin de su parte promover, mejorar o garantizar una mejor calidad de vida laboral para su trabajadores, sujetando a muchos de ellos a la zozobra e incertidumbre económica y emocional.

La anterior afirmación la fundamentamos en la omisión reiterada, y la continua prolongación indebida en conocer las propuestas que con este ente sindical se acuerdan, esta acción llevada a cabo por los diferentes órganos internos de la UNA lleva años de realizarse, siendo así que para buscar la eliminación de “beneficios” si se busca un dialogo con este sindicato para exhibir nuestro apoyo, pero, para la construcción de una estructura de control y mejoramiento no aplica. Vemos que en esta oportunidad se nos somete análisis las propuestas que buscan eliminar el régimen de incentivos de los funcionarios becados, para lo cual, de manera célere se ha movido todo el aparato institucional para buscar su aprobación lo más rápido posible; empero, para resolver temas integrales que llevan años discutiéndose se ayuna completamente de la visibilidad de los aparatos institucionales, teniendo que pasar el sueño de los justos para que siquiera se reconozca la existencia de estas problemáticas.

Dos ejemplos específico de lo que mencionamos son (tómese nota que lo acá expuesto solo son dos ejemplos de las varias propuestas que se han discutido):

1. La falta de discusión y reglamentación sobre la prioridad de nombramiento de los ex becados con contrato de prestación de servicio:

Una problemática recurrente que sufren nuestros funcionarios ex becados (beneficiados con el reglamento de rito analizado en esta ocasión) es que al momento en que se reincorporan a la institución y empiezan a cumplir con sus contratos de prestación de servicios, existan rebajas de jornada o la eliminación de anualizaciones. Inclusive este sindicato ha tenido que brindar asesoría jurídica a varios trabajadores que se encuentran en esta lamentable situación.

Con esto vemos que se exige a los funcionarios el cumplir con su contrato de prestación de servicios, pero por parte de este ente patronal no existe una garantía escrita de que

se priorice el nombramiento de estos trabajadores, por lo cual, cada semestre, cada año, nuestros funcionarios deben pasar por la incertidumbre de no conocer si su nombramiento se realizará o no, si será por jornada completa o una fracción. Pero, siendo más amplios, para resolver esta situación, lo que se requiere es que, por ahora, se incluya una modificación en el reglamento de contratación laboral, que estipule la obligatoriedad de nombrar de forma anualizada a todo trabajador que tenga jornada de tiempo completo. Con esto se evitaría primero, dejar a los ex becados en la incertidumbre por su nombramiento al regresar y, segundo, no generar una insana disputa entre becados y no becados, siendo que muchos interinos no becados, pueden tener, ya por varios años un nombramiento anualizado que podría verse truncado al tener, la unidad académica que elegir entre él o un compañero becado.

2. Posibilidad de arreglos de pago en casos de funcionarios que cumplen con sus estudios posterior al tiempo asignado por Junta de Becas.

Otro tema que se ha discutido por parte de este sindicato con diferentes autoridades universitarias (Junta de Becas, Rectoría, Consejales) es la modificación del actual reglamento de rito a fin de que se adicione un artículo o inciso que establezca que a aquel trabajador que, por diferentes motivos no cumplió en el tiempo debido con la conclusión de sus estudios, y por lo cual, la Universidad le establecido e iniciado un proceso de cobro de su beca, dicho proceso se detenga en el momento en que el trabajador cumpla con la presentación de los atestados, que constaten la finalización de sus estudios. Esto porque es altamente injusto y un doble cobro por parte de la Universidad, el hecho de cobrarle a un trabajador su beca aún cuando se encuentre laborando con el título por el cual se le becó. Esta reforma que promovemos busca implementar medidas más humanas en los casos donde, por diferentes motivos, los funcionarios no pueden concluir sus estudios en el tiempo inicialmente asignado, con ello, se busca no la flexibilización o permisibilidad en el sistema, sino, un reconocimiento de que como seres humanos estamos sujetos a circunstancias externas que podrían influir negativamente en nuestro desarrollo académico/laboral.

Lamentablemente, estas dos propuestas (que específicamente son sobre los beneficios de los becados, más otras que no se mencionan) han sido aceptadas, secundadas y apoyadas a viva

voz por las autoridades, más no se han sometido a su debido análisis para su correcta reglamentación. Con esto, es fácil observar la falta de voluntad política en remedir los problemas que nuestros funcionarios sufren, abandonado así los compromisos que se constituyeron en pilares al momento de nacer nuestra Universidad.

En virtud de lo dicho, y aprovechando la oportunidad dada, esta organización sindical hace un llamado respetuoso para que este Consejo Universitario demuestre la misma voluntad política, celeridad y eficiencia, que ha tenido para la eliminación de los diferentes regímenes de incentivos a lo largo del presente año, como para solucionar los problemas y obstáculos que sufren nuestros funcionarios, buscando así la corrección de estas lagunas legales y la modificación integral de la normativa interna.

II. Análisis de las propuestas de modificación.

Conforme a lo expuesto en líneas anteriores, en consideración de las propuestas sometidas a análisis procedemos, a continuación, a dar nuestras observaciones respecto a cada modificación que se pretende adicionar al *“Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios”*:

- Artículo 63:

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	Observaciones
ARTICULO 63: COBRO DE DAÑOS Y PERJUICIOS: En los casos de incumplimiento de contrato por parte del becado, la Universidad Nacional cobrará los daños y perjuicios a los becados que no se reintegren a la institución después de haber finalizado sus estudios. Los daños consisten en el monto total de la	Esta organización sindical estima que la propuesta sometida análisis resulta pertinente, ya que, la misma genera que el funcionario becado vea más atractivo realizar un único pago, lo que al final implicaría una mejor recaudación de los dineros en controversia. Asimismo, consideramos que esta modificación no afecta los derechos

inversión que realizó la Universidad en favor del becado. Por concepto de perjuicios la Universidad cobrará una cláusula penal equivalente al veinticinco por ciento del total de la inversión efectuada. En los casos que los funcionarios decidan realizar la devolución del monto adeudado, en un solo tracto, se les eximirá del pago de la cláusula penal.	convencionales establecidos en la Convención Colectiva vigente.
---	--

- Artículo 30:

Propuesta de inclusión	Observaciones
ARTÍCULO 30: SEGUROS DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTES Todo becado, obligatoriamente, deberá contar con un seguro de enfermedad y accidentes durante el período de vigencia del beneficio. Como parte de la beca concedida, la Universidad podrá asumir el pago de un seguro de enfermedad y accidente, cuya vigencia se extenderá durante el período de duración de la beca. Las características de este seguro dependerán de las condiciones y requisitos exigidos por la Universidad o por el organismo que adjudique la beca. La Junta, a su criterio, podrá pagar al becado el seguro de enfermedad y maternidad en Costa Rica.	Estimamos que la inclusión de este artículo BIS genera no solo una protección financiera a la UNA tal y como se pretende, sino más importante, la misma se convierte en una garantía de protección al funcionario en el eventual escenario de que ocurra alguna enfermedad, accidente o circunstancia que genere la invalidez e incumplimiento del contrato. Eso sí, consideramos oportuno se aclare la redacción del artículo propuesto a fin de que se regule de manera clara que el pago de dicha póliza correrá a cuenta de la UNA, quien deberá obtener dicha póliza con la entidad de seguro que estime conveniente (haciendo un balance no solo en precio y alcance de la póliza, sino también en la confianza de la corredora de seguro), siendo que el monto de la póliza podrá ser incluido

ARTICULO 30 BIS Toda persona becaria deberá suscribir una póliza de seguro de enfermedad, accidente e invalidez durante el período de duración de la prestación futura de servicios, equivalente al monto suscrito en el contrato de beca, suscrito con la Universidad Nacional.	dentro del valor del contrato de beca a efectos de contabilizar el periodo de prestación futura de servicios. Esto último, estimamos es la naturaleza de la propuesta que observamos pertinente y encaminado a la protección de nuestros trabajadores. Además, al igual que con la propuesta anterior, consideramos no se violenta ningún derecho convencional.
---	--

- Artículos 57, 58, 58 BIS, 59, 60 e inclusión de transitorios.

Propuesta de inclusión	Observaciones
ARTICULO 57: Se deroga	Esta organización sindical se opone a la propuesta sometida análisis sobre la derogación del régimen de incentivos regulados en los numerales 57, 58, 58 Bis, 59 y 60, al ser que estos no son materia que unilateralmente puedan ser modificados y/o eliminados por este Consejo Universitario. Como hemos discutido en anteriores ocasiones con otras propuestas similares, debemos reiterarle a este Consejo Universitarios que los incentivos que se regulan en los artículos mencionados provienen de compromisos convencionales adquiridos entre esta universidad y esta organización sindical; este régimen de incentivos es un compromiso pactado de manera bilateral
ARTICULO 58: Se deroga	
ARTICULO 58 BIS Se deroga	
TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 57, 58 y 58 BIS Aquellos funcionarios exbecados a quienes se les hubiese otorgado la compensación salarial de exbecado antes de la entrada en vigor de la derogatoria de este artículo, seguirán disfrutando de él hasta por el plazo máximo definido según las reglas vigentes en el momento de su otorgamiento, a partir de la fecha de aprobación del informe final y de este reconocimiento salarial por parte de la Junta de Becas.	

A los funcionarios académicos y administrativos exbecados que, a la fecha de entrada en vigor de la presente reforma reglamentaria, presentaron su informe final, se les podrá otorgar el incentivo establecido en el artículo 58, siempre y cuando el informe presentado sea aprobado por la Junta de Becas. El incentivo se aplicará por un período improrrogable de seis meses a partir de la aprobación de dicho informe. En relación con las personas exbecadas con categoría profesor II (punto “c” del artículo 58) que a la fecha cuentan con este beneficio, se procederá a nominalizar el incentivo de la siguiente forma: a. Se multiplica el porcentaje de sobresueldo respectivo por el salario base de julio de 2018, de la categoría salarial que ostenta la persona funcionaria. El pago se realizará en forma proporcional a la jornada asignada para este puesto. b. El monto resultante se nominaliza y se mantiene invariable durante la vigencia del nombramiento. En relación con las personas exbecadas que se encuentran en una categoría salarial administrativa (punto “d” del artículo 58) que a la fecha cuentan con este beneficio, se procederá a nominalizar el incentivo de la	entre ambas partes y consignados firmemente en nuestra convención colectiva vigente. Por lo tanto, en virtud del artículo 4 de la Convención Colectiva y en apego a la fuerza de ley de los acuerdos convencionales, conforme a los numerales 62 de la Constitución Política y 55 del Código Trabajo rechazamos tajantemente la propuesta sometida análisis, al ser que se violenta de manera directa los acuerdos de la Convención Colectiva UNA-SITUN. Consecuentemente también rechazamos la propuesta de “TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 57, 58 y 58 BIS” al ser que los numerales 57, 58 y 58 BIS <u>no pueden ser derogados de manera unilateral por parte de este Consejo Universitario</u>, siendo que cualquier modificación de estos debe hacerse previo dialogo con esta organización sindical, esto so pena de incurrir en una falta que puede ser denunciada en las vías judiciales y administrativas existentes.
---	---

siguiente forma: a. Se multiplica el porcentaje de sobresueldo respectivo por el salario base de julio de 2018, de la categoría salarial que ostenta la persona funcionaria. El pago se realizará en forma proporcional a la jornada asignada para este puesto. b. El monto resultante se nominaliza y se mantiene invariable durante la vigencia del nombramiento.	
ARTICULO 59: Se deroga	
ARTICULO 60: Se deroga	
ARTICULO 61: Se deroga	
TRANSITORIO ARTÍCULO 61 Aquellos funcionarios exbecados que se hubiesen acogido al régimen de dedicación exclusiva antes de la entrada en vigor de la derogatoria de este artículo, se mantendrán conforme al plazo establecido en el artículo 61. Una vez transcurrido ese año, quedarán excluidos del régimen de dedicación exclusiva, y para ingresar a él deberán cumplir los requisitos establecidos en la normativa correspondiente y seguir el procedimiento definido en cada uno de los regímenes	Al igual que los artículos anteriores, esta organización sindical se opone a la propuesta de derogar el numeral 61 del Reglamento vigente y la adición del transitorio, al ser que lo regulado en dicho artículo deriva directamente del artículo 123 y el régimen de incentivo creado en la Convención Colectiva, por lo que su modificación debe sujetarse a lo indicado en el numeral 4 de la Convención Colectiva en apego a los numerales 62 de la Constitución Política y 55 del Código trabajo, so pena de lo ya indicado previamente.

En virtud de lo analizado y siendo que los artículos propuestos se contraponen a la norma convencional vigente, esta organización sindical se opone a la solicitud de modificación

expuesta en el acta ordinaria número 23-2021, expuesta por la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

III. Conclusiones.

En virtud de todo lo dicho, esta organización sindical no puede apoyar la propuesta que se ha sometido a análisis, en razón de que la audiencia escrita es improcedente al ser que se violenta el contenido de nuestra convención colectiva y lo regulado por la misma en su numeral 4, a su vez porque la propuesta violenta la fuerza de ley que posee dicho instrumento legal conforme al artículo 62 constitucional y 55 del Código de Trabajo.



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional -SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/2021