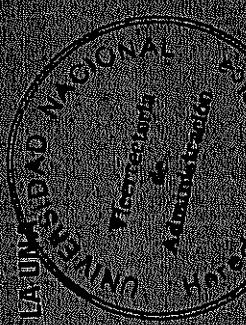
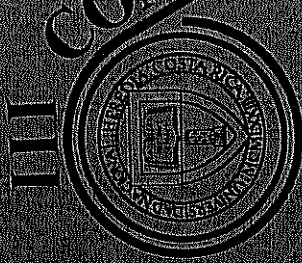


Valencia, Venezuela

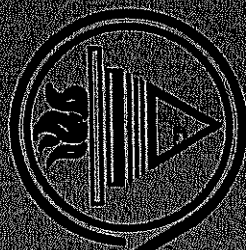
UNIVERSIDAD NACIONAL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL



Lilliam Ruiz-Juarez



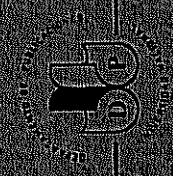
III CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO



1984-1987

HEREDIA, COSTA RICA

C-18-87 C-18-87



85088 P. UNA

III CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO UNA—SITUN

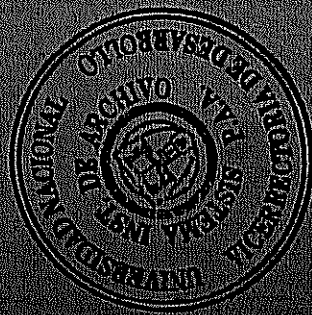
LILLIAM RUIZ JUAREZ



LILLIAM RUIZ EN LA BREGA. Marzo 1983, los trabajadores contribuimos a la reforestación del Centro de Recreo. Lilliam Ruiz (con la pala) plantando el Arbol de la Amistad. Atrás en el orden usual: Rosalba Vásquez, Albán Bonilla, Rodrigo Alfaro y otros compañeros.

La compañera LILLIAM RUIZ JUAREZ (1944-1984), madre ejemplar y destacada sindicalista, ingresó en la Universidad en agosto de 1976 como consejera y ya en octubre de ese año era afiliada del SITUN. Su esfuerzo en el trabajo le merecieron el ascenso como Auxiliar de Oficina.

Desde su ingreso se interesó y participó en las actividades sindicales desde la Seccional de Tierra y Mar, y fue un bastión del SITUN, participó combativamente en todas sus actividades, como congresos, cursos de formación sindical, luchas salariales y presupuestarias, luchó por la primera y segunda Convención Colectiva y en todas nuestras conquistas siempre dijo presente; fue en todo momento una ferviente y ejemplar sindicalista y por eso los trabajadores honramos su nombre al denominar esta Convención Colectiva con su nombre.



**TERCERA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
UNIVERSIDAD NACIONAL - SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**

La Universidad Nacional, representada en este acto por el Lic. Edwin León Villalobos, mayor casado, Licenciado en Filosofía y Letras, cédula de identidad número 4-073-647 y vecino de San Pablo de Heredia, autorizado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional en su sesión 820 del 22 de noviembre de 1984, por una parte, y, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, representado por el Lic. Juan Rafael Espinoza Esquivel, mayor, divorciado, Abogado y Notario Público, cédula de identidad número 4-093-258 y vecino de Heredia en su condición de Presidente, el Lic. Alban Bonilla Sandí, mayor, divorciado, Filósofo, cédula de identidad número 6-089-260, vecino de Heredia, en su condición de Secretario General y Gabriel Coronado Guardia, mayor, casado, Psicólogo, cédula de identidad número 1-427-819, en su condición de Coordinador de la Comisión Negociadora Sindical, debidamente autorizados por la Asamblea General Extraordinaria celebrada el 18 de diciembre de 1984, por otra parte, suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo, de conformidad con las disposiciones vigentes del Código de Trabajo y la Constitución Política.

III CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO UNICO

Artículo 1: Se establecen las siguientes definiciones:

Universidad: Universidad Nacional

Sindicato o SITUN: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.

Partes: Las anteriormente citadas o sean la Universidad y el SITUN.

Convención: El presente documento con todas las cláusulas y anexos.

Representantes Patronales: El Consejo Universitario, el Rector, el Secretario General, el Auditor, los Vicerrectores, el Director de la Oficina de Programación, los Decanos, los Directores de 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 SITUN en aquellas instancias en las que el Sindicato tenga representación, así como los consignados en el artículo 143 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 2: Se suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la Universidad Nacional y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional 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.

Artículo 3: Se establece en la Universidad Nacional un régimen de empleo público de naturaleza privada, que se regirá por la presente Convención Colectiva, el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por el Estado en los 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.

La Universidad Nacional negociará con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional 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.

Artículo 4: Esta Convención Colectiva beneficia a todos los trabajadores de la Universidad Nacional, administrativos, docentes, técnico-administrativos y demás empleados, independientemente del lugar donde presten sus servicios.

TITULO II CONTRATACION LABORAL

CAPITULO I DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 5: La Universidad establecerá las siguientes jornadas de trabajo:

- a — Una jornada ordinaria semanal de cuarenta horas.
- b — Una jornada mixta semanal de treinta y cinco horas.
- c — Una jornada nocturna semanal de treinta horas.

Artículo 6: La jornada laboral semanal se distribuirá en 5 días hábiles, conforme a la naturaleza del servicio que se presta.

Artículo 7: El Director de cada Unidad Académica o Administrativa adecuará, de común acuerdo con sus trabajadores, la distribución de la jornada, dentro de los límites anteriormente señalados. Se exceptúan de las disposiciones de los incisos b y c del artículo 5 a los trabajadores académicos, para quienes la jornada semanal es de cuarenta horas o fracción correspondiente, la cual será distribuida de mutuo acuerdo entre el trabajador y el Consejo Directivo de Unidad o el Representante Patronal, de conformidad con la naturaleza de sus labores y debe quedar constancia escrita de la misma.

La asignación de cursos se hará conforme a las políticas académicas de la Universidad Nacional, respetando los derechos laborales de los trabajadores.

Artículo 8: Las jornadas que excedan los límites señalados en los artículos 5 y 7 se consideran jornadas extraordinarias y deberán pagarse en todo caso a tiempo doble: previa autorización del Vicerrector correspondiente. La Universidad Nacional 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.

Artículo 9: Si un trabajador de la Universidad tuviera que desplazarse en funciones propias de su cargo fuera de su sede habitual de trabajo, el tiempo empleado en su traslado de ida y regreso será considerado como parte de su jornada laboral para efectos respectivos.

CAPITULO II DE LOS FERIADOS Y VACACIONES

Artículo 10: Se considerarán feriados para los trabajadores de la Universidad Nacional los días: 1º de enero, 19 de marzo, Jueves y Viernes Santo, 11 de abril, 1º de mayo, Jueves de Corpus Christi, 29 de junio, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre, 8 de diciembre y del 25 al 31 de diciembre inclusive, más los estipulados por la Ley 146 de agosto de 1984.

Artículo 11: La Universidad Nacional 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 años en adelante: 30 días hábiles.

Artículo 12: Para el real disfrute de las vacaciones, optativa y previamente, cada trabajador podrá solicitar compensación de las mismas por salario, hasta por un máximo de diez días hábiles en cada período, equivalente al cincuenta por ciento del salario mensual.

La compensación lo será por el tiempo que lo solicite el trabajador, lo cual lo obliga a disfrutar simultáneamente de sus vacaciones.

La solicitud de compensación de vacaciones la deberá presentar el trabajador por lo menos con dos meses de antelación.

Artículo 13: Los trabajadores que tengan 21 años o más de laborar en la Institución tendrán derecho a 34 días hábiles de vacaciones. El personal académico disfrutará cuatro de estos días en el receso lectivo de medio año.

Artículo 14: En el caso del personal académico, el Consejo Directivo de la Unidad Académica correspondiente resolverá la solicitud de compensación de vacaciones previa justificación por parte del interesado.

Artículo 15: El Director de cada Unidad Académica o Administrativa adecuada, de común acuerdo con sus trabajadores, la distribución y el disfrute de las vacaciones y la forma en que se pondría al día el trabajo.

Artículo 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.

CAPITULO III DE LOS SALARIOS

Artículo 17: La Universidad Nacional y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional negociarán y pactarán salarios en el mes de junio de cada año, los cuales regirán a partir del 1º de enero del siguiente año. Las partes se comprometen a realizar las negociaciones necesarias con el objeto de modificar los reajustes salariales pactados por los incrementos en los precios no previstos en la negociación referida.

Artículo 18: 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 Area Metropolitana y los índices de precios específicos de la UNA en la Sede Central y Secciones Regionales, que elaborará una Comisión del SITUN.
2. Captación de recursos provenientes de la variación del producto por hombre ocupado, del año anterior.
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 Area Metropolitana.
4. Compensar la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios, dentro del marco de la situación presupuestaria de la Universidad.

Respecto al sector académico, la Universidad Nacional, en lo que beneficie a sus trabajadores, procurará equiparar sus salarios con los de los académicos de las otras instituciones públicas de educación superior.

Artículo 19: La Universidad Nacional reconocerá a sus trabajadores académicos un 3 o/o sobre el salario base de su categoría por cada año de servicio en las universidades estatales nacionales, independientemente del tiempo servido, a partir del 26 de junio de 1981 y matendrá el reconocimiento de un 2 o/o para las anualidades cumplidas antes de esa fecha. Asimismo reconocerá a sus trabajadores administrativos que hayan ingresado a la Institución antes del 26 de junio de 1981 la anualidad correspondiente al escalafón vigente hasta completar los 10 escalafones que establece la escala. A partir del undécimo año se les reconocerá un 3 o/o sobre el salario base por cada año de servicio adicional independientemente del tiempo servido. Los trabajadores administrativos que ingresen a la Institución con posterioridad al 26 de junio de 1981, recibirán un 3 o/o de anualidad por cada año servido.

TITULO III RELACIONES LABORALES

CAPITULO I DE LAS NORMAS DE ADMINISTRACION LABORAL

Artículo 20: La Universidad Nacional contratará preferentemente a sus trabajadores mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Si la Universidad requiere contratar trabajadores a plazo fijo 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. El Departamento de Personal enviará trimestralmente a la Junta de Relaciones Laborales un informe sobre las contrataciones así realizadas con las justificaciones del caso. Igual procedimiento se seguirá en contratos originados en convenios, acuerdos de cooperación o similares.

Artículo 21: El siguiente procedimiento se seguirá para ingresos o ascensos de trabajadores administrativos de la Universidad:

a- Deberá llevarse un registro de elegibles interno y un registro de elegibles externo. El registro de elegibles interno estará compuesto con personal de la Institución que esté nombrado en propiedad, interino, o a plazo fijo, a condición de que en los dos últimos casos, a la fecha de publicarse el concurso, los interesados tuvieren más de nueve meses de laborar en forma consecutiva o alterna para la Universidad. Estos permanecerán en el registro de elegibles interno hasta por tres meses después del vencimiento de su último nombramiento. Para obtener la condición de elegible, el oferente deberá haber alcanzado en el proceso de selección, una calificación mínima de 70. No obstante lo anterior podrán utilizarse otras escalas para calificar los candidatos a puestos de nivel profesional universitario, y con el fin de mejorar técnicamente los criterios de selección de personal.

b- Para mantener actualizados los registros de elegibles se realizarán concursos internos y externos. Los trabajadores que resulten elegibles en concursos internos conservarán esta condición mientras no cambien las bases de selección, en cuyo caso deberá notificarse personalmente y por escrito al interesado a fin de que pueda aportar los atestados correspondientes y solicitar su recalificación.

Los trabajadores podrán en el momento que lo juzguen conveniente aportar los atestados correspondientes para efectos de elegibilidad a los puestos.

La elegibilidad obtenida en concursos externos tiene vigencia por un lapso de un año.

c- Las plazas vacantes serán llenadas en primera instancia, tomando candidatos del registro de elegibles interno. No se podrá utilizar el registro externo de elegibles para llenar una vacante mientras haya uno o varios elegibles en el registro interno para el puesto correspondiente.

d- Si ningún funcionario de la Institución tiene la condición de elegible para ocupar la plaza vacante, la misma se llenará tomando candidatos del registro de elegibles externo.

e- Las nóminas correspondientes las integrarán los cinco candidatos que hayan obtenido las más altas calificaciones. En el caso de una persona que haya ocupado el puesto con anterioridad o trabajó para la respectiva Unidad Académica, que goce de propiedad y esté en la lista de elegibles interna, se agregará a la nómina. Asimismo se incluirá en la nómina de los elegibles del registro externo a aquellas personas que hayan trabajado con anterioridad para la Institución, por un plazo no menor de nueve meses en forma consecutiva o alterna y hayan desempeñado sus funciones satisfactoriamente.

f- Los representantes de la Institución deberán seleccionar el personal a su cargo de las nóminas que les envíe el Departamento de Personal. En caso de que ninguno de los trabajadores incluidos en la nómina sea aceptado, el representante patronal podrá por una única vez impugnar la nómina. Deberá justificar técnicamente y por escrito ante el Departamento de Personal las razones que tuvo para rechazar cada uno de los candidatos. Corresponderá al Departamento de Personal calificar dicha justificación, y podrá ratificar la primera nómina o enviar otra con candidatos que se encuentren dentro del registro de elegibles correspondiente y acorde a los argumentos del representante Institucional, de la cual éste deberá escoger obligatoriamente.

g- Las vacantes temporales deberán ser llenadas tomando candidatos del Registro de elegibles interno y solo podrá utilizarse el registro de elegibles

Artículo 27: Cuando la Universidad Nacional tuviere que prescindir, por motivos de fuerza mayor, debidamente comprobada por la Junta de Relaciones Laborales, de algunos trabajadores, en igualdad de condiciones mantendrá en sus puestos de trabajo o trasladará a desempeñar labores similares a aquellos que estén afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional. No se considerará bajo ningún concepto, como fuerza mayor, la insuficiencia presupuestaria. En este caso, el período correspondiente al preaviso será de tres meses para aquellos que tengan más de tres meses de laborar con la Institución.

Artículo 28: La Universidad Nacional deberá presupuestar anualmente todas sus plazas de conformidad a lo establecido en la Ley de Administración Financiera de la República. Si la Universidad Nacional necesitara de los servicios de un trabajador que vaya a ocupar una plaza no presupuestada, se le nombrará por el resto del ejercicio económico. Este será el único caso de interinidad en la Universidad Nacional, pues vencido el lapso anterior el trabajador obtiene estabilidad laboral. No están comprendidos dentro de las disposiciones anteriores los trabajadores que sean nombrados a tiempo fijo o para obra determinada. El Vicerrector correspondiente será el funcionario responsable del cumplimiento de lo aquí estipulado.

Artículo 29: Toda evaluación que se realice sobre la actividad de los trabajadores de la Universidad Nacional para efectos curriculares o del régimen de méritos respectivos deberá ser comunicado por escrito al interesado. El trabajador que se considere lesionado en sus derechos podrá utilizar los recursos establecidos en el ordenamiento jurídico de la Universidad.

Artículo 30: Toda actuación o resolución de la Universidad Nacional que afecte a sus trabajadores deberá ser fundada. Para esto se establecerán con precisión y amplitud suficiente los hechos, circunstancias y fundamentos de derecho que avalen la actuación o resolución. En el caso de que ésta afecte el derecho de un trabajador o de los trabajadores en general, deberá comunicársele mediante notificación personal en el primer caso y publicarse en la Gaceta Universitaria en el segundo, indicando en todo caso:

- a- Lugar, hora y fecha.
- b- Órgano del que emana la actuación o resolución.
- c- Hechos y circunstancias que fundamentan la actuación o resolución.
- d- Fundamentos de derecho que directamente se relacionan con los hechos señalados.

e- Efectos de la actuación o resolución.

f- Derechos que le asisten a los trabajadores y acciones posibles derivadas de tales resoluciones o actuaciones, así como los términos para ejercitar sus derechos y su correlativa acción.

Artículo 31: Todo recurso en materia laboral presentado por un trabajador de la Universidad Nacional estará exento de presentarse en papel universitario.

Artículo 32: La Universidad procurará mantener un diagnóstico actualizado sobre necesidades de adiestramiento, capacitación y formación de personal. La Junta de Relaciones Laborales podrá solicitar copia del mismo cuando lo estime pertinente.

Artículo 33: La Universidad Nacional abrirá cursos de especialización para el mejoramiento académico, administrativo y técnico de su personal. Las comisiones de Carrera Académica, Administrativa y Técnico Profesional podrán solicitar a la Universidad la apertura de los cursos que consideren necesarios. Dichos cursos serán reconocidos por el régimen al que pertenezca el trabajador.

Artículo 34: La Universidad Nacional promoverá actividades de capacitación y formación en las áreas de Ciencias, Letras, Artes, Cultura y Deporte, para los trabajadores y sus hijos. Tales actividades se programarán anualmente y se integrarán dentro de la programación académica y presupuestaria. El Sindicato propondrá la apertura de tales cursos, respondiendo a los intereses e inquietudes de sus afiliados. La Universidad procurará abrir anualmente al menos un curso en cada una de las áreas arriba mencionadas.

Artículo 35: Por su participación en actividades de capacitación y formación desarrolladas por la Universidad Nacional, 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.

Artículo 36: Los traslados de trabajadores docentes y administrativos se harán de acuerdo con el artículo 128 del Estatuto Orgánico. Las permutas podrán ser autorizadas únicamente cuando así lo hayan solicitado los interesados por escrito.

Artículo 37: Los trabajadores interinos, nombrados a plazo fijo, por susti-

tución 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.

Artículo 38: A la finalización de todo contrato, previa solicitud escrita del interesado, el Departamento de Personal, tramitará la cancelación de los extremos legales correspondientes.

Artículo 39: Para los efectos del pago de liquidación de servicios la Universidad hará en su oportunidad las provisiones presupuestarias razonables, para cubrir estas obligaciones en el menor tiempo posible.

Artículo 40: Todo trabajador administrativo con propiedad en su cargo y que al menos haya laborado para la Universidad durante 5 años y que tenga grado académico de Bachiller o Licenciado, tendrá derecho a solicitar ser considerado como candidato para ocupar plaza académica por sustitución o a plazo fijo. Para tales efectos el interesado deberá presentar sus atestados en la Unidad o Institución académica donde considere que puede prestar sus servicios. El Director 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.

En igualdad de condiciones el trabajador administrativo será considerado prioritariamente respecto a oferentes que no sean trabajadores de la Institución.

Igual trato se le dará cuando participe en concurso externo.

Artículo 41: Al respecto todo concurso externo en la Universidad, en igualdad de condiciones, el trabajador académico que no tenga propiedad, tendrá derecho a ser considerado prioritariamente con respecto a otros oferentes que no hayan laborado para la Institución.

Artículo 42: Los trabajadores que participen individual o colectivamente en labores que conlleven producción intelectual de documentos de orden académico o administrativo tendrán derecho a que de oficio se les extienda certificación del o de los mismos. Dicho trabajo servirá para demostrar la experiencia laboral del trabajador en la UNA y podrá ser considerado para los efectos de puntaje por las Comisiones de Carrera Académica y Carrera Administrativa y Técnico Profesional según las disposiciones que se dicten al respecto.

Artículo 43: 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.

Artículo 44: La Universidad Nacional 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, licencias, vacaciones, sufran incapacidades u otros similares.

Artículo 45: La Universidad Nacional otorgará al personal que no goza de propiedad los mismos incentivos y garantías que goza el personal en propiedad, siempre y cuando sean compatibles con la naturaleza de su contrato.

Artículo 46: Con las salvedades estatutarias y reglamentarias correspondientes el personal que no goza de propiedad, podrá participar en todas las actividades universitarias.

Artículo 47: Dentro del Régimen de Carrera Académica se establecerá una categoría académica intermedia entre las categorías actuales de Profesor II y Catedrático. La Comisión de Carrera Académica elaborará el proyecto respectivo en un plazo no mayor de seis meses.

Artículo 48: Se establece para el personal de vigilancia un sobresueldo de \$1.949,25, sujeto a las recalificaciones de salarios acordados por la Institución y/o pactadas con el SITUN.

La Universidad, de común acuerdo con el Comité Seccional de Vigilancia 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.

Se amplía la jornada laboral de los vigilantes en ocho horas semanales. La Institución podrá distribuir esta ampliación en las diversas semanas de un mes, de acuerdo con la organización de los roles de trabajo correspondientes.

Las horas que excedan las ocho horas mencionadas, 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 cancelados como horas extraordinarias y su pago se hará en forma específica y mensualmente. En el establecimiento de los roles deberá contemplarse que los días de descanso semanal serán dos días consecutivos y que al menos en el mes estos dos días deben corresponder a un sábado y un domingo.

CAPITULO II DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 49: Ningún trabajador con estabilidad laboral podrá ser despedido ni aún cancelándose 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 Nacional. Todo trabajador despedido injustificadamente, según sentencia firme de los Tribunales de Trabajo, tendrá derecho a ser reinstalado, con pleno goce de sus derechos, en un puesto de igual o superior categoría y a que se paguen a su favor los salarios dejados de percibir desde el momento en que fue despedido hasta cuando fue efectivamente reinstalado. En su defecto, a solicitud del trabajador, éste podrá percibir el importe de preaviso, del auxilio de cesantía y, en los términos indicados en el párrafo anterior, los salarios caídos que le correspondan. La Universidad podrá optar también por esta alternativa previo acuerdo de la Junta de Relaciones Laborales. En ningún caso los salarios caídos serán inferiores al equivalente a dos meses de salario.

Artículo 50: En toda acción de despido, para ajustarse a derecho, la Universidad Nacional deberá motivar el acto administrativo invocando los hechos que configuran la causal de despido en que ha incurrido el trabajador, todo de acuerdo al artículo 30.

Artículo 51: En todos los casos de despido, una vez agotada la vía administrativa, los trabajadores gozarán de un plazo de dos meses para acudir a los Tribunales de Trabajo en demanda de sus derechos.

Artículo 52: 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 petición 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 Departamento de Personal. Si las partes no llegaren a un acuerdo, el interesado podrá acogerse a lo que disponen los artículos 238 y siguientes del Estatuto Orgánico, según el caso.

CAPITULO III DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 53: Las partes convienen en crear una Junta de Relaciones Laborales con el objeto de conocer y resolver todos los asuntos que se susciten en las relaciones entre los trabajadores y la Universidad Nacional, de conformidad con lo establecido en los artículos 60 y 61 en lo fundamental, de esta Convención.

Artículo 54: La Junta de Relaciones Laborales estará integrada por seis miembros, tres representantes de la Universidad Nacional y tres del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional los cuales tendrán su respectivo suplente. Todos los miembros de la Junta podrán ser removidos en cualquier momento a solicitud de sus representados. Durarán en sus cargos un año y podrán ser reelectos.

Artículo 55: 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. Las partes ejercerán la Presidencia y la Secretaría de Actas y Notificaciones en forma alterna por periodos de seis meses.

Artículo 56: 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 que 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 caso de empate, el asunto se someterá al 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 Procedimientos Civiles. Dicha resolución deberá ser notificada a las partes en un plazo no mayor de ocho días hábiles. Los honorarios de tal árbitro correrán por cuenta de la Universidad Nacional. Contra las resoluciones de la

Junta de Relaciones Laborales cabrá el recurso de revocatoria dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles 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 d) del artículo 60 de esta Convención.

Artículo 57: El libro de actas será foliado y sellado por la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo. 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.

Artículo 58: 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.

Artículo 59: La Junta podrá visitar los centros de trabajo de la Universidad Nacional, en donde se hayan suscitado problemas relacionados con su competencia.

Artículo 60: La Junta tendrá por competencia:

- a- Conocer y resolver todos los conflictos individuales y colectivos de trabajo que sean sometidos a su consideración, una vez agotadas las instancias correspondientes.
- b- Tramitar y decidir las apelaciones en materia disciplinaria.
- c- Velar por el cumplimiento y actualización del Manual Descriptivo de Puestos.
- d- Resolver los conflictos originados en la interpretación y aplicación de la presente Convención. Las interpretaciones que se realicen serán publicadas en la Gaceta Universitaria.
- e- Servir de órgano consultivo del Departamento de Personal de la Universidad Nacional.

f- 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 y a 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.

g- Todos los demás asuntos comprendidos en la presente Convención.

Artículo 61: La Junta de Relaciones Laborales deberá resolver dentro de los dos meses siguientes a su presentación, las demandas o peticiones planteadas por los trabajadores, superado este plazo a solicitud de los mismos, se tendrá por prorrogada la instancia por un plazo igual. En caso de silencio de la Junta de Relaciones Laborales al finalizar este término, se tendrá por agotada esta instancia.

CAPITULO IV DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE Y DE SALUD OCUPACIONAL

Artículo 62: La Universidad Nacional dará a conocer a sus trabajadores sus obligaciones en materia de riesgos profesionales, por medio de cartelones visibles y en la Gaceta Universitaria. Es obligatorio para los trabajadores acatar las disposiciones que sobre esta materia regule la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 63: El Departamento de Personal mantendrá una nómina actualizada de los trabajadores que realicen labores peligrosas, así como un control permanente en sus actividades.

Artículo 64: La Universidad Nacional establecerá estrictas medidas de control sobre los materiales peligrosos y el buen funcionamiento de los instrumentos de trabajo utilizados en su manejo.

Artículo 65: La Universidad Nacional se compromete a proveer de útiles y equipo de protección personal a todos aquellos trabajadores que, por la índole de sus tareas, estén expuestos a accidentes de trabajo, a contraer enfermedades profesionales, a la realización de labores peligrosas, insalubres o al manejo de sustancias contaminantes o venenosas. Asimismo, la Universidad Nacional se obliga-

rá a mantener dichos equipos y útiles en óptimas condiciones. Será obligación ineludible por parte de los trabajadores el uso de dichos equipos y útiles.

Artículo 66: La Universidad Nacional establecerá periódicamente cursos de Seguridad e Higiene Ocupacionales, que serán obligatorias para todo aquel personal que por la índole de su trabajo esté expuesto a accidentes o enfermedades profesionales.

Artículo 67: El uso de los instrumentos de prevención de riesgos profesionales es obligatorio para todos los trabajadores que los necesiten de acuerdo con las labores que presten.

Artículo 68: La Universidad Nacional establecerá anualmente un examen médico general para todos los trabajadores que así lo soliciten. Tal examen será obligatorio, cada seis meses para aquellos trabajadores que laboren con materiales tóxicos o patógenos, según la determinación de la Comisión de Salud Ocupacional. Los nuevos trabajadores serán examinados obligatoriamente a su ingreso a la Institución.

Artículo 69: La Universidad hará las gestiones del caso ante la Caja Costarricense del Seguro Social, para ampliar los servicios del sistema de médico de empresa y establecer un servicio de Medicina General y de urgencias, así como servicios completos de Odontología, Oftalmología y Ginecología para el personal de la Institución.

Artículo 70: La Universidad Nacional establecerá periódicamente cursos de primeros auxilios para sus trabajadores.

Artículo 71: La Universidad Nacional mantendrá en cada centro de trabajo y en sus vehículos, un botiquín de emergencias para primeros auxilios. Dicho botiquín contendrá, como mínimo, los artículos y medicamentos estipulados en el Reglamento General de Riesgos del Trabajo o los que determine el Consejo Nacional de Salud Ocupacional.

Artículo 72: La Universidad Nacional proporcionará a sus trabajadores los útiles e instrumentos de seguridad necesarios para el normal desempeño de sus funciones.

Artículo 73: La Universidad Nacional 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.

Artículo 74: La Universidad Nacional mantendrá un servicio adecuado de alojamiento y transporte para guardas nocturnos.

Artículo 75: La Universidad Nacional se obligará a mantener cinturones de seguridad, focos neblineros y herramientas en todos los vehículos de su propiedad, y se obliga a asegurarlos. Asimismo se compromete a mantenerlos en perfectas condiciones de funcionamiento.

Artículo 76: La Universidad Nacional y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional se comprometen a elaborar un estudio técnico para determinar las áreas de trabajo y las personas expuestas a reactivos dañinos o peligrosos para la salud, así como las que laboran con microorganismos patógenos y recomendar las medidas de protección en su salud y cambio de sus condiciones laborales.

Artículo 77: Cuando un cajero tenga que realizar trabajos en la noche, o fuera de la sede central, o en lugares poco seguros se le deberá brindar la debida protección.

Artículo 78: La Universidad Nacional, según lo establece el artículo 193 y subsiguientes del Código de Trabajo y Convenios Internacionales de la O.I.T., se compromete a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, mientras presten sus servicios o durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo. Además hará los estudios del caso que permitan establecer en todos los centros de trabajo, los equipos necesarios para dar cumplimiento a las leyes y reglamentos de seguridad e higiene de trabajo.

Artículo 79: Las partes convienen en crear una Comisión de Salud Ocupacional que estará integrada por cuatro miembros: dos representantes de la Universidad Nacional y dos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, cada uno de los cuales tendrá su respectivo suplente. Los miembros de la Comisión podrán ser removidos en cualquier momento a solicitud de sus representantes.

La Comisión tendrá como finalidad específica investigar las causas de los riesgos

de trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que en los centros de trabajo se cumplan las normas de salud ocupacional.

Artículo 80: 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.

TITULO IV
REGIMEN DISCIPLINARIO
CAPITULO UNICO
DEL DESPIDO

Artículo 81: Las causales justas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Universidad Nacional son:

- a- Cuando el trabajador acuda a la injuria, la calumnia, la difamación o a las vías de hecho contra sus compañeros o patrono, en horas de trabajo.
- b- Cuando el trabajador cometa delito contra la propiedad en perjuicio del patrono o de sus compañeros debidamente comprobado por la Junta de Relaciones Laborales.
- c- Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del lugar donde se realizan las labores o las de las personas que allí se encuentran.
- ch- Cuando el trabajador 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.

- d- Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en 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.
- e- Cuando el trabajador 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.
- f- Cuando el trabajador, sufra prisión por sentencia ejecutoria.
- g- Cuando el trabajador, apercibido 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 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 Nacional. Para efectos de despido, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Universidad se abstendrá de aplicar el inciso l (ele) del artículo 81 del Código de Trabajo.

- h- Cuando el profesor o administrativo de cualquier categoría, incumpla las obligaciones a que se refieren los artículos 130 y 149 siguiendo los trámites establecidos en los artículos 164 y 167 del Estatuto Orgánico, o incurra en alguna de las faltas a que hacen expresa referencia los artículos 133, 135, 137 y 139 de conformidad con el procedimiento señalado en los artículos 134, 136 y 138 del mismo Estatuto. En lo que respecta a las causales indicadas en el artículo 133 del Estatuto Orgánico relacionadas con el Co-

digo de Trabajo, se tendrán las mismas por modificadas de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo.

- i- 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.

Artículo 82: En la instancia administrativa o judicial correspondiente la Universidad deberá probar los hechos en que fundamenta toda sanción disciplinaria, inclusive el despido.



TITULO V BENEFICIOS E INCENTIVOS

Capítulo I DE LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

Artículo 83: La Universidad Nacional 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, mientras dure su incapacidad, el monto completo de su salario. Queda la Universidad autorizada de 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 profesionales. Para todos los efectos, se considerarán como salario los subsidios que reciban los trabajadores provenientes de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros.

Artículo 84: En caso de enfermedad, incapacidad o accidentes comunes o profesionales, la Universidad Nacional pagará al trabajador el salario hasta ciento

cuatro semanas (104). La cancelación de esta obligación se realizará en la forma habitual de pago al personal. Si con posterioridad a este período el trabajador resueltare con incapacidad permanente, la Universidad Nacional continuará pagando su salario en forma habitual, hasta por el tiempo necesario para que el trabajador pueda acogerse a la pensión ordinaria respectiva.

Artículo 85: La Universidad Nacional gestionará la suscripción de una póliza colectiva con el Instituto Nacional de Seguros para cubrir aquellos casos de fallecimiento de trabajadores que no estuvieren en posibilidad de acogerse a pensión. El costo correspondiente será cubierto por partes iguales entre el trabajador y la Universidad Nacional.

Artículo 86: La Universidad Nacional se compromete a realizar aquellas gestiones tendientes a encontrar una solución integral al problema que representa actualmente la cobertura y los plazos de espera del sistema de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional, así como a lograr los cambios en la Ley que le permitan dar cumplimiento a lo estipulado en los artículos precedentes.

Artículo 87: Cuando por el estado de salud de un trabajador, debidamente comprobado y a recomendación del Departamento de Salud de la Universidad, sea necesario variarle las tareas, la Institución procederá a realizar un traslado de excepción, hasta por un máximo de tres veces y de conformidad con el artículo 36 de esta Convención.

Artículo 88: Las trabajadoras que se encuentren en estado de gravedad, y que hayan dado a luz, disfrutarán obligatoriamente de un descanso de ciento veinte días. En el período de postparto, este descanso no podrá ser menor de sesenta días. Para acogerse a este derecho, las trabajadoras podrán disfrutar indistintamente de dos meses antes y después del parto o bien de un mes antes del parto y tres meses 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.

Artículo 89: Toda madre en época de lactancia, debidamente comprobada, tiene derecho a una licencia de dos horas diarias para amamantar a su bebé. Esas horas podrá disfrutarlas en forma continua durante el día, o repartirlas en una hora por la mañana y otra por la tarde. Si la trabajadora dejara de tener el recién nacido bajo su cuidado, perderá automáticamente el derecho a este beneficio.

Artículo 90: La Universidad Nacional concederá licencia por adopción con goce de salario por sesenta días a toda trabajadora que adopte un niño, no mayor de cinco años. Este permiso se concederá luego de la presentación del certificado correspondiente.

CAPITULO II DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 91: La Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional realizarán en conjunto, anualmente, una semana de actividades culturales con el propósito de promover la fraternidad universitaria.

Artículo 92: La Universidad Nacional otorgará permiso, previo acuerdo con el Sindicato, de dos horas mensuales, acumulativamente hasta por dos meses, en caso de que no sean utilizadas, para que el SITUN promueva y realice actividades educativas, informativas, culturales y deportivas. Estas actividades podrán ser coordinadas por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, la Oficina de Actividades Culturales de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y el Consejo Central de Extensión. La Universidad Nacional facilitará sus instalaciones para que puedan realizarse dichas actividades y permitirá la utilización del equipo necesario (aparatos audiovisuales, pizarrones, muebles y otros).

Artículo 93: Cuando el trabajador sufiere arresto y en la respectiva causa se declare falta de mérito, sobreseimiento o sentencia absolutoria en su favor, la Universidad Nacional le reconocerá los salarios que dejó de devengar, por el tiempo en que se prolongó tal situación.

Artículo 94: La Universidad Nacional otorgará licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a- Por nacimiento de un hijo: 3 días hábiles.
- b- Por fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera del trabajador, aunque no exista vínculo matrimonial: 5 días hábiles si el deceso ocurre 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.
- c- Por el fallecimiento del padre, la madre, hijo o hermano del trabajador: 5

días hábiles si el mismo ocurriera dentro del país y 10 días hábiles si acaeciera fuera de este. Sujeto en este último caso a la comprobación de la realización del viaje, al país donde ocurrió el funeral del familiar.

- d- En caso de matrimonio de un trabajador (a): 10 días hábiles.
- e- Un día, como máximo cada dos años, al trabajador que cambie de domicilio.

Artículo 95: La Universidad Nacional dará facilidades a los trabajadores de las diferentes profesiones, oficios o especialidades, para que celebren su día.

Artículo 96: Si el trabajador se ausentare de sus labores por fuerza mayor sin previo aviso, deberá 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 cual deberá presentar a su jefe inmediato, quien 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 Nacional. La resolución final deberá ser enviada al Departamento de Personal. En caso de conflicto, el trabajador podrá recurrir de conformidad con el artículo 60 inciso a) de esta Convención.

Artículo 97: La Universidad Nacional se compromete a otorgar a sus trabajadores, licencia para asistir a lecciones, hasta por diez horas semanales de acuerdo con el reglamento que dicte al efecto. Con tal finalidad se nombrará una comisión bipartita, con igual número de representantes de la UNA y del SITUN, que en un período no mayor de seis meses elaborará el proyecto de reglamento correspondiente.

Artículo 98: El personal académico tendrá derecho a disfrutar de un año sabático luego de diez años de servicio a la Universidad Nacional. Esta se compromete a tomar las medidas pertinentes para otorgar este beneficio.

CAPTULO III BENEFICIOS ECONOMICOS

Artículo 99: Al concluir todo contrato de trabajo, por despido, mutuo acuerdo, incapacidad permanente, pensión o muerte, la Universidad Nacional deberá pagarle al trabajador o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laborado hasta por 15 años o fracción no menor de seis meses. El pago respectivo por mutuo acuerdo deberá ser previamente aprobado por el Consejo Universitario a propuesta del Rector; en este caso el Rector fundamentará su decisión, enviando copia de la misma a la Junta de Relaciones Laborales. 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, proporcionales a la jornada por la cual esté nombrado. En caso de modificación al sistema vigente de pago de auxilio de cesantía, la Universidad Nacional mantendrá este derecho.

Artículo 100: La Universidad Nacional otorgará un sobresueldo no menor de 25 % o al personal académico que se dedique a tiempo completo y bajo el Régimen de Dedicación Exclusiva a las labores de la Universidad Nacional, según lo acordado por el Consejo Universitario al respecto.

Artículo 101: En casos muy calificados, la Universidad podrá autorizar a los trabajadores profesionales especializados del sector administrativo, y técnico-administrativo, a impartir lecciones en áreas afines a su especialidad y a la naturaleza de su trabajo, con la remuneración correspondiente. Quienes disfruten de este beneficio deberán laborar exclusivamente para la Universidad.

Artículo 102: La Universidad Nacional realizará las gestiones del caso para:

- a- Facilitar al personal de la Universidad la adquisición del material producido por la EUNA al precio de costo.
- b- Establecer convenios con las editoriales nacionales para que otorguen un 30 % de descuento en la adquisición de sus 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 un 20 % de descuento.

d- Reforzar el presupuesto de la Biblioteca Central para la adquisición de material bibliográfico.

e- Hacer las gestiones del caso para que se conceda exoneración de impuestos a la Cooperativa para la importación de libros, revistas y otros materiales de trabajo.

Artículo 103: Cuando un trabajador en servicio o un extrabajador pensionado de la Universidad Nacional falleciere la Universidad aportará como gastos de funeral, una suma hasta de dieciocho mil colones (¢ 18.000,00). Dicha suma 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.

Artículo 104: 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, serán remunerados adicionalmente en la suma correspondiente, sin perjuicio del tiempo que dure el recargo.

Artículo 105: 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 Construcciones, personal de zonas verdes, personal agrícola de las fincas, conserjes, misceláneos, laboratoristas, personal de publicaciones, mecánicos, bodegas y bibliotecas. La Universidad Nacional 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.

Artículo 106: Todo trabajador de la Universidad Nacional, su cónyuge e hijos, así como sus dependientes, tendrán derecho a que se les asigne exención total de pago de matrícula, conforme al reglamento que se dicte al efecto.

Artículo 107: Los trabajadores que ocupen el puesto de cajero tendrán una asignación semestral de ¢ 1.800,00 (mil ochocientos colones) para cubrir las diferencias de caja. Este monto será reajustado anualmente. Las diferencias serán