

**ACUERDO RECTORÍA-SITUN**  
**SOBRE ACCIONES ORIENTADAS HACIA UNA ESTRATEGIA**  
**DE BIENESTAR LABORAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA UNA**

**UNA-SITUN**



año de las Universidades Públicas  
por la conectividad como  
derecho humano universal  
BICENTENARIO DE LA  
INDEPENDENCIA DE COSTA RICA

*Conscientes de la situación de crisis sanitaria y fiscal que atraviesa el país, la amenaza sistemática a la autonomía universitaria representada por en la promulgación de un conjunto de leyes con implicaciones directas en el Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), la necesidad de asegurar la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional en el corto, mediano y largo plazo, pero sobre todo, convencidos de que la educación pública en general y la superior en particular, constituyen un Derecho Humano y un bien público social, con impacto directo en el mejoramiento de la calidad de vida y la promoción de la movilidad social ascendente, y que en el cumplimiento de esta tarea, el capital humano es imprescindible, la Rectoría y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN), consideran oportuno suscribir el presente acuerdo con el objetivo de establecer acciones orientadas al mejoramiento de la estabilidad laboral y bienestar de las condiciones laborales y de formación permanente de las personas trabajadoras.*

*Este acuerdo parte del análisis de los resultados de una serie de acciones en el ámbito de del mejoramiento de las condiciones laborales impulsadas por ambas partes años atrás, así como de la necesidad de cumplir con diferentes aspectos de la normativa institucional en materia laboral, entre los que resaltan los siguientes:*

- a. La evaluación de los resultados del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico impulsado desde el 2013 mediante un trabajo coordinado entre la Vicerrectoría Académica y el SITUN, y que se ha venido prorrogando desde el 2017 y con fecha de finalización en octubre 2021.*
- b. La evaluación de la aplicación de lo establecido en el artículo 198 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN y en el artículo 10 del Reglamento de Contratación Laboral sobre la contratación de personal académico y la relación entre plazas propietarias y plazas a plazo fijo (90/10) en las unidades académicas.*
- c. El análisis de la información institucional sobre personas trabajadoras administrativas que se encuentran desde hace varios años nombradas en plazas en condición de vacantes y de plazo fijo y según lo establecido en los artículos 37, 199, 200 y 201 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN sobre ingreso, movilidad y promoción del personal administrativo, contratación; asignación en propiedad de*

*personal en el sector administrativo, contratación de personal a plazo fijo y contratación de personal por tiempo indeterminado.*

- d. El análisis detallado de nombramientos de personal académico de tiempo completo en forma anualizada y las necesidades de asegurar plazas para cumplir con este rubro.*
- e. El análisis de la situación del teletrabajo en la institución, de manera que avance en el aseguramiento del bienestar de las personas trabajadoras en cuanto a sus condiciones de trabajo, considerando su naturaleza voluntaria y garantizando las condiciones óptimas para su desarrollo.*
- f. Posibilidad de realizar los nombramientos del personal académico en docencia sin estar estrictamente sujeto a la verificación de matrícula, con el propósito de facilitar el pago correspondiente.*
- g. Diagnóstico del cumplimiento del artículo 14 del Reglamento de Contratación Laboral en cuanto a la obligatoriedad de recibir la formación en pedagogía universitaria.*

**CONSIDERANDO:**

- 1. Lo establecido en el Estatuto Orgánico en el Capítulo Primero, sobre principios, valores y fines de la Universidad Nacional.*
- 2. La IV Convención Colectiva de las y los Trabajadores de la Universidad Nacional.*
- 3. El Reglamento de Contratación Laboral Académica de la Universidad Nacional.*
- 4. El Reglamento del Régimen Laboral Universitario.*
- 5. Que se deben seguir cultivando iniciativas que garanticen una gestión sostenible en todos los ámbitos del quehacer universitario. Esto con el fin de garantizar entornos de trabajos saludables y el menor impacto ambiental en la consecución de los objetivos fundacionales de la UNA.*
- 6. Que el diálogo democrático dentro de la Universidad Nacional debe impulsar una agenda que consolide el bienestar físico, mental y económico de las personas trabajadoras, la sostenibilidad ambiental y la equidad en todos los niveles de su acción sustantiva.*
- 7. Los acuerdos firmados entre el SITUN y la Universidad Nacional el 20 de julio del 2007, el 12 de mayo del 2009 y el 31 de julio del 2013, en donde inició un proceso paulatino y planificado para atender las necesidades del personal académico no*

propietario en la Universidad Nacional, para lo cual se implementaron los procesos denominados Plan de Relevo Académico y Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico, con la puesta en ejecución de las siguientes modalidades y otras acciones complementarias como producto de todo un proceso institucional para aumentar la estabilidad laboral y fortalecer las capacidades de formación y capacitación del personal académico y administrativo de la Institución:

- Concursos por oposición en concordancia con los planes estratégicos de las Unidades Académicas, Institutos, Sedes y Centros, orientados, principalmente, a personal que tuviera un posgrado y que se hubiese comprobado su experiencia, su calidad docente, su producción académica y su compromiso con la Institución, por lo cual se pretendía nombrar personal a tiempo completo prioritariamente. Sin embargo, se habilitaron, en algunos casos, concursos por menos de tiempo completo y con menor grado académico, cuando la justificación mediante algunos criterios de excepcionalidad así se comprobaran.
- Aumentos de jornada propuestos para el personal académico que ya laboraba en la Universidad en una fracción de tiempo, y que presentaran las condiciones idóneas para completar su jornada a tiempo completo en la institución.
- Plan de becas, su objetivo ha sido el de impulsar la obtención de posgrados, prioritariamente en el extranjero y en una lengua diferente a la materna. Se consideró al personal académico en condición de propietario e interino, que, en algunos casos, podrían convertirse en un especialista sucesor de otro que estuviera cercano a su jubilación, o bien, que viniera a cubrir una necesidad contemplada dentro de las áreas estratégicas de conocimiento.
- Compromisos con las personas becadas en cuanto a la prestación futura de servicios, según lo consignado en el correspondiente contrato ante la Junta de Becas y especialmente, en cuanto a la obligación de celebrar concursos por oposición relacionados directamente con los perfiles correspondientes
- La inclusión en el Plan de Relevos y, posteriormente, en el Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica a estudiantes de alto rendimiento y compromiso institucional en condición de licenciados y máster que se comprometieran a integrar el plan de becas para obtener posgrados en el exterior.
- Nombramientos anualizados del personal académico. Para ello se modificó el Reglamento de Contratación Laboral Académico, incluyéndose un artículo, en el cual se indica, entre otras cosas, que la Rectoría establecerá los criterios de prioridad y gradualidad de su aplicación, según las necesidades académicas y la disponibilidad presupuestaria para dar contenido a estos nombramientos.





Año de las Universidades Públicas  
por la conectividad como  
derecho humano universal  
BICENTENARIO DE LA  
INDEPENDENCIA DE COSTA RICA

8. *La implementación de SIGESA permitió, mediante un sistema de información, la clasificación de las plazas establecidas en la Convención Colectiva, Reglamento de Contratación Laboral Académico y Directrices Presupuestarias y con ello resguardar los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Institución.*
9. *La elaboración que inició la Institución en cuanto al Plan Estratégico Institucional 2022-2027, el cual, a partir de los fines, objetivos, misión y visión institucional y la planificación prospectiva estratégica, pretende desarrollar una gestión académica y administrativa por procesos, lo cual considera y respeta los principios y valores estatutarios.*
10. *Que, aunado a lo anterior, se estará construyendo un nuevo instrumento de planificación académica que cuente con una oferta académica innovadora y con visión prospectiva, en donde se definan nuevos perfiles académicos y la planificación de las necesidades de recurso humano a mediano y largo plazo.*
11. *La necesidad de construir un instrumento para la planificación de contratación del personal administrativo, que visualice las necesidades de contratación y de capacitación de la gestión universitaria por procesos.*
12. *La previsión de tratar de mantener un 10% (como máximo) del total de plazas académicas de las instancias académicas, en condición de plazos fijos para atender labores y funciones que son temporales o producto de las demandas en materia de innovación y flexibilidad curricular.*
13. *Los criterios que debe aprobar la Institución en cuanto a la evaluación del desempeño académico y administrativo, los cuales deben reflejar lo acordado en las políticas de evaluación aprobadas por el Consejo Universitario.*
14. *La necesidad de contar con herramientas institucionales que faciliten el aprendizaje permanente de las personas trabajadoras ya sea, en niveles formales y/o informales, orientadas a la instalación de capacidades básicas, sociales y cognitivas, al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos.*
15. *El soporte que se debe dar a las personas trabajadoras institucionales para asimilar los periodos de transición tecnológicos y de modalidad virtual, mediante programas de actualización profesional, para lograr procesos de co-creación e interactividad mediante el uso de herramientas de aprendizaje en línea.*
16. *La obligación de garantizar, en todo momento, que las y los trabajadores universitarios se desempeñen en entornos laborales guiados por relaciones justas y equilibradas que garantizan su bienestar, tanto físico, como mental.*

17. *El compromiso institucional para, dentro del actual marco presupuestario que se enfrenta, implementar medidas necesarias para asegurar la estabilidad laboral y el respeto a la estabilidad impropia del personal no propietario.*

**SE ACUERDA:**

- A. Fortalecer la estrategia de teletrabajo en la Institución de manera que asegure el bienestar de las personas trabajadoras en cuanto a sus condiciones de trabajo. Esta estrategia reconocerá el derecho al descanso y la desconexión, la conciliación de la vida laboral y familiar y la prevención de riesgos laborales y accidentabilidad para proteger la salud mental y física de las personas trabajadoras.*
- B. Procurar, para el ejercicio presupuestario 2022, mantener la totalidad de las plazas con que actualmente cuenta la planilla de la Institución, salvo en aquellos casos en que los estudios técnicos realizados para la reposición de plazas en apego a los criterios establecidos en la normativa institucional determinen lo contrario, o se genere un incumplimiento de parte del Estado de los acuerdos del FEES.*
- C. Implementar, en el sector administrativo, un proceso sistemático de conversión de plazas de plazo fijo a permanentes (vacantes), para su entrega en propiedad iniciando en el mes de noviembre próximo, teniendo en consideración, según corresponda, lo siguiente:
  - I. Lo establecido en la IV Convención Colectiva en lo que respecta a ingreso, promoción, ascenso, estabilidad laboral y procesos concursales (artículos 37, 199, 200, 201 y 202).*
  - II. Las funciones permanentes y temporales de los diferentes puestos.*
  - III. La revisión y modificación de la normativa institucional que facilite el proceso.**
- D. Iniciar la formulación de un nuevo instrumento de contratación laboral (PFESA) para el sector académico 2023-2027 con base en lo definido en el Plan de Mediano Plazo, el cual deberá estar debidamente aprobado por las instancias correspondientes, para su ejecución a más tardar, a partir del I semestre del 2023.*
- E. Desarrollar una estrategia dirigida por la Rectoría Adjunta que facilite la dotación gradual y sostenida de recursos laborales que aseguren el nombramiento anualizado de las personas trabajadoras académicas no propietarias de tiempo completo. Para ello, la Rectoría Adjunta aumentará las jornadas laborales existentes para apoyar en las necesidades de nombramientos anualizados de tiempo completo, en el marco de las posibilidades presupuestarias.*



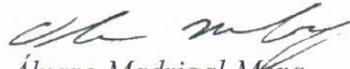


Año de las Universidades Públicas  
por la conectividad como  
derecho humano universal  
BICENTENARIO DE LA  
INDEPENDENCIA DE COSTA RICA

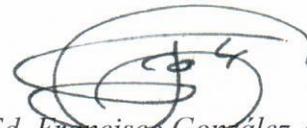
- F. Permitir que los perfiles académicos aprobados en el Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico 2017-2021 que se encuentren pendientes de ejecución y que no se vinculen al personal becado, puedan ser reprogramados en el nuevo Plan. Lo anterior, no implica el traslado de plazas vacantes a plazo fijo.*
- G. Desarrollar un proceso conjunto para asegurar que la evaluación del desempeño del personal universitario responderá a las políticas institucionales aprobadas y a criterios de mejoramiento permanente de las capacidades, habilidades y destrezas del personal universitario, en pro de asegurar la calidad de los procesos institucionales.*
- H. Asegurar la protección de la estabilidad impropia a que tiene derecho el personal no propietario, en el marco del proceso de aprobación e implementación de la propuesta del Registro de Elegibles Académico y del sistema de información que lo agilice.*
- I. Presentar, ante el Consejo Universitario, la propuesta de cambio de la normativa que exige el cumplimiento de cupos de matrícula para elaborar las acciones de personal, bajo criterios que permitan que el pago de las personas no propietarias académicas, se haga, a más tardar, el siguiente mes de su nombramiento.*
- J. Saldar el compromiso normativo, con las personas trabajadoras, asociada a la inclusión de las horas extras dentro del pago salarial durante las vacaciones y ajustar los sistemas para asegurar que, a futuro, el pago de vacaciones continúe haciéndose de forma automática según lo estipulado en el reglamento.*
- K. Implementar un plan permanente de formación, capacitación continua, y de becas, con el fin de fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras de la Universidad, de acuerdo con las necesidades actuales y futuras.*
- L. Realizar el pago del adelanto salarial de medio mes estipulado en el artículo 191 de la Convención Colectiva a todas las personas trabajadoras, cuyo salario neto lo permita independientemente del porcentaje de rebajos mensuales que tenga su salario. Para ello, deberán ajustarse los sistemas respectivos.*
- M. Acelerar la implementación de las medidas requeridas para solventar los problemas acaecidos durante los últimos dos años con la entrega de uniformes, asegurando la implementación de un proceso estable y seguro.*
- N. Analizar en el marco de la disponibilidad presupuestaria, la viabilidad de retomar los estudios de puestos que, a la fecha, han sido realizados por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y no se han ejecutado, por falta de contenido presupuestario y la debida aprobación por parte de la Vicerrectoría de Administración.*

- O. Promover procesos conjuntos de análisis y adecuación de los Reglamentos de Carrera Académica y Administrativa, con el fin de ajustarlos al nuevo contexto y en apego a la misión de la Universidad, asegurando su pertinencia, vigencia y sostenibilidad.*
- P. Apoyar la labor de la Clínica de Especialidades Médicas del Fondo de Beneficio Social UNA-SITUN para que desarrolle nuevos programas de atención de la salud del personal universitario y sus familias, en el marco de la normativa institucional.*

*Firmamos en tres tantos de un mismo tenor y efecto a las diez horas del 19 de octubre del 2021.*



*M.Sc. Álvaro Madrigal Mora  
Secretario General  
SITUN*



*M.Ed. Francisco González Alvarado  
Rector  
Universidad Nacional*

