



SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNA

Informe de labores 2023

*SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL (SITUN)*

COMITÉ EJECUTIVO

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional



Secretaría General
Secretaría General Adjunta
Secretaría de la Mujer Trabajadora Equidad y Género
Secretaría de Educación y Formación Sindical
Secretaría de Asuntos Académicos
Secretaría de Conflictos
Secretaría de la Juventud Sindical
Secretaría de Finanzas y Tesorería
Secretaría de Asuntos Administrativos
Secretaría de Jubilación y Pensión
Secretaría de Atención de Sedes
Secretaría de Deportes, Cultura y Recreación
Secretaría de Afiliación y Propaganda
Secretaría de Asuntos Nacionales e Internacionales

Álvaro Madrigal Mora
Belhkys Ugalde Arroyo
Marianela González Arce
Laura Ramírez Chavarría
Francisco Rodríguez Soto
Mildred Soto Vargas
Sin titular
Ledis Chavarría Acuña
Rocío Alfaro Avendaño
Ana Lucía Vargas Miranda
José Orozco Lezcano
Danny Alfaro Rojas
Jenny Segura Barboza
Giovanni Tabash Alfaro

Diciembre 2021 - noviembre 2024

Mensaje de la Secretaría General

Al concluir el segundo año de la gestión del trienio 2021-2024, dos hechos han marcado ese lapso, los cuales sucedieron prácticamente de forma simultánea. Nos referimos a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) y la denuncia a la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN por parte de la Rectoría. Situaciones que vinieron a poner en una encrucijada la situación de los derechos laborales conquistados por los trabajadores universitarios y por este sindicato en específico.

Aunado a lo anterior, durante este año se ha debido trabajar para recuperar una serie de condiciones y beneficios laborales que se habían modificado internamente, como respuesta a la implementación de otras leyes aprobadas en el anterior gobierno, pero que, debido a la auditoría realizada por la Contraloría General de la República en la Universidad, durante el año 2021, se obligó a la Institución a implementar una serie de cambios, los cuales se realizaron sin tener un panorama jurídico completo que permitiera analizar las posibilidades reales o los alcances reales de dichas implementaciones, tanto en el marco de la autonomía universitaria, como de la Convención Colectiva. En este sentido, es de resaltar la acción del SITUN que, a través de un exhaustivo trabajo de su Área Legal, unido al proceso de negociación y “lobby” realizado por el Comité Ejecutivo ante las autoridades universitarias, se logró revertir al-

gunas de esas decisiones que atentaban contra los derechos laborales de los trabajadores. Otras aún continúan en proceso negociación, esperando se llegue a buen término muy prontamente.

Como una constante, la lucha permanente por el Fondo Especial para la Educación (FEES) ocupa, una vez más, un capítulo importante en el accionar del SITUN, así como de todas las universidades públicas, ya que de nuevo, en este segundo año del actual gobierno de la República, la retórica y los ataques por parte de los jefes gubernamentales contra la institucionalidad pública, en especial, contra las universidades públicas ha arreciado, tratando con ello de erosionar el posicionamiento



Marcha defensa del FEES - 20 de junio 2023

que conservan estas instituciones ante la ciudadanía, justificando así el recorte presupuestario que año tras año intentan hacerle al presupuesto universitario. Sin embargo, una vez más, con la movilización de los universitarios se ha logrado un presupuesto que, si bien es cierto no cumple con las expectativas de crecimiento necesarias para hacer frente a los retos de la educación superior pública, al menos les permite a las cinco universidades continuar con la prestación del servicio, en los términos en que en los últimos años se venido dando a la sociedad costarricense. Destacable ha sido de nuevo el papel jugado por el Sindicato, no solo en dicha movilización, sino en el apoyo contundente brindado a las autoridades universitarias en este proceso de negociación.

No cabe duda de que cada año que finaliza se ha de analizar lo actuado y logrado, siempre en el marco de los retos y amenazas que el actual contexto nos impone a la clase trabajadora, al movimiento sindical y a la institucionalidad pública, donde un día sí y otro también, surgen nuevos ataques contra estos sectores, por lo que siempre debemos estar atentos y prestos a asumir la lucha en defensa del Estado Social de Derecho, del cual, tanto universidades públicas como trabajadores del sector público, nos hemos convertido en la primera y si se quiere, última línea de defensa de este. El SITUN durante este año ha asumido su compromiso, y lo renueva ante la Asamblea General para el año que viene, de defender la Costa Rica solidaria, inclusiva y democrática que todos queremos y donde el papel de los sindica-

tos y de los trabajadores organizados es crucial. Durante el 2023 no dimos un paso atrás y tampoco lo daremos en el 2024, ya que seguiremos siendo un sindicato clasista, democrático, unitario, combativo, solidario y pluralista.

Álvaro Madrigal Mora
Secretaria General
Comité Ejecutivo – SITUN



Marcha defensa Estado Social de Derecho
Octubre 2023

Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN



Luego de un complejo proceso de conversaciones, negociaciones y discusiones con las autoridades universitarias, la Rectoría solicitó el aval del Consejo Universitario para denunciar la Convención Colectiva de Trabajo, la cual vencía el pasado 7 de abril. Lo anterior, a pesar de los sólidos argumentos jurídicos presentados por el SITUN, con los cuales se demostraba que no existía la obligatoriedad de dicha denuncia, ya que la Sala IV ha sido reiterativa en sus votos y respuestas, planteando que a una institución autónoma como la nuestra, no se le puede obligar al jerarca ni a negociar ni a denunciar la convención, a pesar de lo que se diga en leyes como la LMEP, y que, además, si existía el interés por parte de la Administración de negociar algún aspecto en específico, el SITUN no se negaba a tal negociación, ya que eso está estipulado en el artículo 185 de la Convención Colectiva. Sin embargo, dichos criterios fueron desoídos y se continuó con la denuncia.

Sin embargo, una vez que sucedió dicha denuncia, se firmó de forma inmediata un acuerdo para mantener vigente el clausulado convencional, mientras dure el proceso de negociación de la nueva Convención, situación para la cual no hay plazo legal establecido, por lo que es un proceso que debe llevarse adecuadamente, sin premura. Es importante indicar, además, que se ha instaurado la mesa bipartita de negociación conformada por tres representantes institu-

cionales y tres sindicales, quienes han sostenido varias reuniones con el fin de ir delimitando el marco de negociación, así como los puntos de interés a ser negociados por ambas partes.

Es importante mencionar que paralelamente a este proceso de negociación, se están llevando dos procesos, el primero consta de varias acciones de inconstitucionalidad de las cuales el SITUN es coadyuvante, presentadas contra la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y la LMEP, que contemplan, entre otras cosas, el hecho de que ambas leyes son contrarias a la autonomía universitaria y al derecho de negociación colecti-



Marcha defensa del FEES – Asamblea Legislativa - Junio 2023

Informe de labores 2023



va. En segunda instancia, a nuestro entender, la Convención fue denunciada sin cumplir con lo estipulado en la normativa, ya que no se presentó el nuevo proyecto de convención, por lo que hemos iniciado el proceso administrativo y legal para denunciar este incumplimiento, en el cual esperamos se nos dé la razón y se declare el proceso de denuncia como nulo. Sin embargo, aclaramos que estos dos procesos no se resolverán rápido, por lo cual optamos por llevarlos en paralelo con la propia negociación de la nueva convención.

Como ya se ha informado en diversos espacios, de parte de la Administración el interés de la negociación radica en aspectos como pago de horas extra, sobresueldos y aspectos de reclutamiento, selección y promoción de los trabajadores.

Algo importante de mencionar es que ambas partes coinciden en que la Convención Colectiva debe mantenerse como el instrumento idóneo para establecer las reglas laborales de la Institución, sobre todo en el marco de la LMEP, por lo que es importante defender este derecho y materializarlo en un nuevo y mejor pacto colectivo.

Temas importantes para el Sindicato:

La licencia para el cuidado de familiares que enfrentan algún problema de salud en el hogar.

La movilidad horizontal de trabajadores propietarios.

Proceso de capacitación y formación tendiente a generar competencias

Salud ocupacional en el ámbito del teletrabajo.

Ampliación de las licencias de maternidad y paternidad, entre otros.

El derecho al nombramiento anualizado de los trabajadores interinos de tiempo completo.

El derecho de los trabajadores administrativos a dar docencia por un cuarto de tiempo.

Defensa del Fondo Especial para la Educación Superior

Este año, como ha sido constante en los últimos años, las universidades públicas han debido salir en defensa de su presupuesto, el cual siempre es una aspiración del Poder Ejecutivo de este país, poder recortarlo. Dentro de este marco, el SITUN continúa en su defensa participando activamente de la comisión institucional de defensa del FEES, aportando con ideas, propuestas y estrategias; pero además, poniendo a disposición su plataforma para lo que se requiere en estas lides.

La negociación de este año puede considerarse como parcialmente exitosa, al obtenerse un reconocimiento en el presupuesto universitario de un 2% por concepto de inflación, sin embargo, hay que ser claros que las luchas futuras deben ir dirigidas a recobrar el crecimiento real en el presupuesto de la educación superior pública, si se quiere que las universidades puedan hacer frente a las demandas de un mundo en plena evolución científica-tecnológica. Al menos debemos aclarar que el FEES 2024, en el caso de la Universidad Nacional, le permite continuar su operación sin mayores sobresaltos, pero con poco margen para explorar nuevas áreas de desarrollo. Recodar, además, que continuamos lejos de obtener el 1,5% del Producto Interno Bruto (PIB), tal y como está establecido, así como de llegar al 8% del PIB en el presupuesto gene-

ral de la educación pública, obligación constitucional que el gobierno incumple una vez más, por lo que no debemos abandonar esa lucha.



Marcha defensa Estado Social de Derecho - Octubre 2023

Vigencia de los regímenes de Carrera Administrativa y Carrera Académica

Como recordamos, con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se vino a vaciar de contenido estos regímenes, por lo que se ha venido trabajando con el fin de darle nuevas posibilidades, siempre en el tanto no se resuelvan los procesos judiciales presentados a esta ley. En el caso de Carrera Administrativa, como lo que se reconoce son puntos por capacitación, los cuales no se pueden pagar si no son eventos financiados por el propio trabajador o si el salario compuesto supera al salario global de la categoría, límite impuesto por la LMEP; la comisión nombrada trabaja en la línea de que los puntos sean reconocidos para futuros ascensos o para acceder a nuevas capacitaciones, entre otros aspectos.

En el caso de Carrera Académica y dentro del marco de la LMEP, la línea de trabajo es convertir las categorías académicas en puestos, con lo cual se podría mantener mayormente el esquema del régimen, al menos esa es la propuesta incluida en la familia de puestos recientemente propuesta por la administración. Debido a los vaivenes de la implementación de la LMEP, la propuesta final que deben presentar ambas comisiones se ha atrasado, pero se continúa en dicha labor que deberá estar lista para el próximo año, toda vez que los tiempos de dicha ley se han ampliado hasta el 2024

Dedicación Exclusiva

Uno de los mayores logros de este año fue que, finalmente, el Consejo Universitario aprobó las propuestas planteadas por el SITUN para modificar los dos reglamentos de dedicación exclusiva, volviendo a las condiciones originales de los contratos, en el caso de los trabajadores que habían firmado sus respectivos contratos antes del 4 de diciembre de 2018, fecha en la cual entró en vigencia la Ley 9635 de finanzas públicas. Nuestro argumento se basó en que la ley no podía cambiar las condiciones originales de los contratos, por cuanto las condiciones laborales que le dieron origen no habían sido variadas. Esto fue aceptado y eliminó la obligatoriedad de estos trabajadores, de firmar adendas a sus contratos.

En el caso de los trabajadores que firmaron sus contratos luego de la fecha en cuestión, ellos si continúan sometidos a los cambios establecidos por la Ley 9635, por lo cual deben estar atentos a solicitar las renovaciones de sus respectivos contratos.



Implementación de la Ley Marco de Empleo Público y defensa de la autonomía universitaria

Como parte de la Comisión Institucional de Empleo Público, el SITUN solicitó al Consejo Universitario que declarara la totalidad de los puestos de la Institución como exclusivos y excluyentes, tal y como sucedió posteriormente, con lo cual hicimos defensa efectiva de los trabajadores universitarios, evitando que algunos de ellos fueran administrados por el Ministerio de Planificación (Mideplan).

En cuanto a lo que corresponde a la implementación de la ley, se trabajó para incidir en la escala salarial global, sobre todo en procurar que se dejara un margen de crecimiento para los trabajadores con salario compuesto. Esto se dio con mayores posibilidades para algunos, pero debemos admitir que para los trabajadores de servicios específicos el margen es menor, sin embargo, es importante aclarar que la escala recientemente aprobada sigue siendo transitoria, en el tanto no finalice el estudio que está realizando el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) para definir, con criterios técnicos, el salario global de cada puesto de las familias de puestos de las universidades públicas.

En cuanto a los salarios compuestos y su relación con los salarios globales, debemos aclarar que, de ahora en adelante, si la persona posee un salario compuesto (SC) mayor al salario global (SG) de su categoría, su salario quedará congelado hasta que el salario global establecido alcan-

ce su salario. En el caso de que su SC sea menor, entonces, vía anualidades, su salario podrá crecer hasta alcanzar el SG. Para los ascensos, si el SC de la categoría a la que asciende es mayor que el SG, se le reconoce dicho salario, pero si es menor, se le pasa inmediatamente al SG de dicha categoría. Lo más positivo que se puede decir es que las personas nunca verán su salario disminuido, aunque sus salarios sí pueden quedar congelados por cierto tiempo. Para el caso de la dedicación exclusiva, al pasarse a SG, esta desaparece, si se sigue en SC, esta continúa.

Pago de las anualidades

Durante el 2023 se han venido pagando las llamadas antigüedades (anualidades 2021 y 2022), al mes siguiente de que se cumple la anualidad, a razón de un 1,94% para el sector profesional y un 2,54% para el sector no profesional, tal y como quedó establecido en la Ley 9635. Sin embargo, surgió la disyuntiva de qué sucedería con este pago para aquellos trabajadores que cumplieran sus anualidades a partir del 8 de setiembre del presente año, fecha en que entraron a regir las nuevas condiciones de la LMEP, que suponían un cese del pago de cualquier beneficio o derecho para aquellos trabajadores cuyo SC ya superaba el SG. Al respecto, el SITUN le presentó a la Administración la justificación jurídica del pago de dichas anualidades, con lo cual la Rectoría, hasta el momento y en función de las fechas establecidas en la ley, ha venido autorizando el pago de las anualidades a quienes cumplen en los meses de setiembre y octubre; restando por definirse el pago de las anualidades de quienes cumplen en los meses de noviembre y diciembre, en el sentido de que la fundamentación para dicho pago está en proceso, pero es claro que también deben pagarse.

A futuro y en tanto esté vigente la LMEP, el pago de anualidades solo corresponderá a quienes su SC siga siendo inferior al SG de su categoría, siempre bajo la condición de obtener, al menos, una calificación de muy buena en su evaluación del desempeño. En cuanto a los ajustes salariales limitados por la Regla Fiscal

de la Ley 9635, los acuerdos firmados van en la línea de esperar a que los procesos judiciales se resuelvan y se defina que, tal y como lo planteamos, dicha ley no debió ser aplicada a las instituciones con autonomía constitucional.

Teletrabajo como alternativa laboral

El teletrabajo, quiérase o no, vino para quedarse, por lo que, aparte de haber resultado una herramienta muy efectiva para adaptar nuestro quehacer en el contexto de pandemia, se ha venido trabajando con la administración para clarificar la normativa al respecto, siendo, además, parte de los acuerdos UNA-SITUN firmados durante los últimos dos años, en donde se establece la necesidad de trabajar en esta normativa, pero incorporando aspectos de salud ocupacional y calidad de vida que certifiquen que esta modalidad se ejecuta sin afectar la calidad de vida de los trabajadores.

Al respecto hemos urgido a la administración para avanzar en dicha línea y para realizar un estudio que demuestre cuáles han sido las aplicaciones de esta modalidad, no solo en el quehacer de la Institución, sino en la salud de los trabajadores. Es importante mencionar que este es uno de los aspectos que las seccionales han planteado como prioritario a incluir, con mayor desarrollo y claridad, en la Convención Colectiva, estableciéndolo como un derecho de los trabajadores.

Dentro de lo avanzado durante este año, está la publicación de la normativa que rige esta modalidad dentro de la Institución, aclarando cuál es el proceso para solicitarlo, así como las condiciones que debe presentar cada puesto de trabajo para que se le otorgue este beneficio.

Cumplimiento de la Convención Colectiva: licencias profilácticas, conversión de jornadas y atención del acoso laboral

Es claro que aún y cuando la Convención Colectiva es una ley entre partes, el cumplimiento por parte de la Administración siempre debe ser monitoreado con el fin de buscar mecanismos efectivos de cumplimiento. Dentro de esto debemos reconocer que puntos específicos que han sido una odisea para lograr su implementación total y real; sin embargo, en algunos aspectos se ha venido avanzando por medio de acuerdos y mecanismos que posibilitan el cumplimiento del articulado convencional.

Con respecto al otorgamiento de las licencias profilácticas, el año pasado se inició con su implementación, pero tal y como lo advertimos, esto sería un proceso, ya que se deben depurar tanto las listas de personas que deben recibir este beneficio, como los productos de exposición por los cuales se debe dar la licencia. Aunado a ello, el trabajo con los superiores jerárquicos para que envíen en tiempo las listas de personas, así como la planificación para que todos puedan disfrutar

del derecho sin causar un colapso en la entrega del servicio que prestan, es un aspecto en el que se debe trabajar con mayor profundidad. Lo positivo de todo esto es que, mayormente los trabajadores, por segundo año consecutivo han disfrutado de este periodo tan necesario para su recuperación, a la exposición de los productos que pudieran resultar nocivos para su salud.

Recordamos, además, que el reglamento había sido aprobado el año pasado, gracias sobre todo al trabajo de la Seccional de Técnicos de Laboratorio y la Secretaría de Asuntos Administrativos del SITUN, la cual lideró el proceso durante varios años, hasta lograr el objetivo trazado, incluso, asumiendo funciones que le correspondía a la Universidad, pero eso no fue óbice para trabajar por el bien de los trabajadores. Otro aspecto que fue finalmente cumplido por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos (PDRH) y la Vicerrectoría de Administración, fue la creación del procedimiento y las políticas para la conversión de plazas plazo fijo a vacante, para continuar con la entrega de propiedad



Comisión de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral de la UNA

Informe de labores **2023**



des. Además, es importante mencionar que se ha avanzado en esta línea al crearse un nuevo mecanismo de resolución expedita de dichas solicitudes, con el cual, en lugar de ser los centros de trabajo quienes deban solicitar la conversión de jornadas con el respectivo estudio, a veces, sumamente, burocrático; será el PDRH quien, de oficio, le envíe a dichos centros la información con los puestos que corresponde convertir en plazas vacantes, para proceder con su entrega en propiedad, lo cual será de sumo beneficio para continuar con el proceso de otorgar mayor estabilidad al sector administrativo. Este mecanismo entrará en operación el próximo año.

Con respecto a la conversión de jornadas de plazo fijo a vacante, según los datos del PDRH, este año se han aprobado 3 plazas. Sin embargo, es importante recordar que, además, este programa está elaborando un procedimiento para hacer expedita la conversión de jornadas en la Universidad, de manera que este proceso se haga de oficio y sea PDRH quien informe a los centros de trabajo las jornadas plazo fijo que están autorizadas y, por lo tanto, en la obligación de entregar en propiedad. Esperamos que a partir del próximo año se pueda implementar dicho procedimiento.

Por otro lado, lamentablemente, debemos informar que una vez más, la instauración de la Comisión de Acoso Laboral se ha postergado, ya que el Consejo Universitario, en un abuso de autoridad, se tomó el atrevimiento de modificar lo que había sido un acuerdo con el SITUN, para que

esta comisión comenzara a funcionar, asumiendo las funciones que por Convención Colectiva le corresponden; sin embargo, por el contrario, crearon una comisión sin funciones sustantivas, sobre todo en el sentido de que realmente atienda esta situación problemática y dé a los trabajadores el respaldo que corresponde ante este flagelo laboral. Tuvimos una reunión con la Comisión nombrada, donde coincidimos en que el reglamento aprobado no cumple con lo requerido en la Convención Colectiva, por lo que se llegó al acuerdo con la Rectoría de que esta comisión propondría un nuevo reglamento, de ser posible, en este mismo año, para ser elevado al Consejo Universitario para su respectivo análisis y aprobación.

En otros temas, se ha retomado, por el acuerdo bipartito, los estudios de puesto, procesos de reestructuración y otros que habían sido suspendidos en años anteriores por el Consejo Universitario. Al respecto, según información de la Vicerrectoría de Administración, ya se tiene prácticamente finalizado los procesos de reestructuración de Servicios Generales y el Programa de Mantenimiento e Infraestructura (PRODEMI), con lo cual, muy pronto se podrá retomar la entrega de propiedades en estos dos centros. Un aspecto destacable es que se realizó el estudio de puestos de la Finca Santa Lucía, con el cual se llegó a buen puerto con una lucha histórica que permitió que todos los trabajadores categoría 12 pasaran a ser categoría 13. Otros estudios continúan su marcha a la espera de ser prontamente concluidos.

Con respecto al artículo 12, debemos admitir que ha sido realmente difícil que las acciones acordadas con la administración hayan permitido mejorar el proceso o llevarlo a un nivel de ejecución que sea aceptable para los trabajadores que esperan se les cancele esta deuda. Desde el año pasado se implementaron varias medidas como el aumento de personal para atender los estudios, así como de las personas que realizan las revisiones, sin embargo, se ha podido detectar que es en esta última fase donde sigue estando el embudo, ya que en las revisiones se avanza tan rápido como en la ejecución de los estudios.

Con respecto al artículo 9, sobre el pago de lo adeudado por vacaciones, los números reportados por el PDRH son los siguientes:

- Estudios realizados y pagados totalmente: 168.
- Estudios pagados completos de jubilados, fin de contratos y renunciados: 70
- Pagos parciales de 2018 en adelante (Sigesa): 140.
- Indexaciones pagadas: 281.
- Estudios listos para pagar en Octubre: 28.
- Estudios realizados con corte al 30 de septiembre: caso #231 de la bitácora.

Otro aspecto aún sin resolver es con respecto al proceso de arbitraje del artículo 12, relacionado al tema del disfrute de los días de descanso semanal, en los casos en que estos contemplan al lunes y por legislación nacional, se pasa el disfrute de algún feriado a dicho día. Como ya sabemos, la Vicerrectoría de Administración había solicitado una interpretación auténtica de este derecho, en el sentido de si debe ser aplicado a

los oficiales de seguridad, por lo que remitió este artículo a la Junta de Relaciones Laborales para su interpretación auténtica, dando como resultado un empate a tres. Por esta razón, se debe recurrir a un arbitraje externo, sin embargo, luego de acudir a la Cámara de Comercio y al Colegio de Abogados, no hemos logrado encontrar un profesional que asuma este proceso, por lo que estamos explorando otras opciones que nos permitan lo antes posible resolver esta controversia.



**Marcha defensa Estado Social
de Derecho – Octubre de 2023**

Participación combativa en el movimiento sindical y social nacional e internacional

Por segundo año consecutivo, el SITUN fue uno de los artífices para lograr la marcha multitudinaria en defensa del FEES, reuniendo a miles y miles de universitarios, liderando la convocatoria y el apoyo sustantivo para movilizar al sector universitario. Además, continuamos con la presencia en organizaciones como: el Bloque Unitario Sindical y Social de Costa Rica (BUSSCO), la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA), la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Federación Sindical Mundial (FSM), la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación Superior (FESITRAES) y la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA). De igual forma, somos miembros activos de otros movimientos que se han constituido, conformando un frente en defensa del Estado Social de Derecho, dentro de este, de la educación pública y de la Caja Costarricense de Seguro Social. Es importante recordar que, por estas acciones mancomunadas, fue que se logró con especial intervención de la Universidad Nacional y del CONARE, la modificación de la Regla Fiscal, con lo cual se nos ha permitido hacer uso de importantes recursos que estaban amarrados por dicha normativa.

Durante el pasado mes de febrero tuvimos la visita de una delegación de la CONTUA, la cual nos acompañó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al CONARE, con el propósito de plantear y denunciar la intromisión de los poderes de la República en la autonomía universitaria y en el derecho a la negociación colectiva, sobre todo por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), que ha estado rechazando las negociaciones efectuadas por las universidades públicas. Producto de dicha misión, Costa Rica fue denunciada ante la Asamblea Anual de la OIT por sus graves incumplimientos en materia laboral y quedó bajo análisis por el Comité de Normas y Aplicaciones de la OIT que, prontamente emitirá su resolución con respecto a estas denuncias. De ser apercibido o sancionado el país, sería un paso importante en la dirección de defender el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva.



Visita a la OIT Costa Rica

En el mes de mayo se participó del Congreso Ordinario de la CONTUA, realizado en Buenos Aires, Argentina, donde se discutió sobre temas como el papel de los trabajadores administrativos en el desarrollo de la investigación universitaria, así como el papel de la tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los retos futuros. Además, en el mes de septiembre se participó, por parte de la Secretaría de la Mujer Trabajadores, Género y Equidad, en el taller: “Herramientas para la acción sindical con perspectiva de género: gobernanza global, negociación y diálogo social”, realizado en la ciudad de San Salvador, El Salvador, los días 20 y 21 de septiembre. También se participó en el Seminario Internacional de Libertad Sindical.



Taller: “Herramientas para la acción sindical con perspectiva de género: gobernanza global, negociación y diálogo social”

Atención del sector académico

Nombramientos anualizados y Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica

El proceso de anualización de los trabajadores del sector académico ha continuado con algunas dificultades, pero creemos que se ha logrado avanzar, sobre todo en que las unidades académicas están reservando los recursos necesarios para anualizar a sus trabajadores. Durante el 2023 se logró que se nombraran de esta forma a 316 compañeros, pero aún hay camino por recorrer. Sin embargo, para fin de año se van a nombrar durante las últimas tres semanas del año a los 121 compañeros que no pudieron ser anualizados. Este fue un proceso en el que el SITUN asumió la tarea recopilar los datos, tanto de anualizados como de los que no pudieron serlo, con el fin de presentarle a la Rectoría y Rectoría Adjunta el requerimiento de recursos necesarios. Esta información, además, servirá para definir la cantidad de horas y tiempos completos requeridos, para realizar este nombramiento a todos los trabajadores el próximo año; petición que también hemos hecho de forma reiterada a las autoridades. Para ello solicitamos la información requerida a las unidades académicas, a quienes agradecemos su voluntad de colaborar plenamente en esta tarea.

Es importante mencionar que esta es una de las principales prerrogativas que deseamos poder incluir en la próxima convención colectiva. Además, debemos agregar que, para el próximo año, no se incluye el requisito de la evaluación

del desempeño como un aspecto para definir a quienes se debe priorizar para el nombramiento anualizado, así como el hecho de que, una vez



Asamblea de Unidad - Escuela de Arte y Comunicación Visual

más, se amplía a 19 tiempos completos los recursos, inicialmente disponibles por parte de la Rectoría Adjunta, para reforzar estos nombramientos. Hecho el estudio y analizando la cantidad de recursos requeridos, creemos que es factible lograr la anualización de todos los compañeros interinos nombrados a tiempo completo.

En lo que respecta al Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica (PFESA) y en cumplimiento del acuerdo bipartito Rectoría-SITUN, se ha iniciado el proceso en las unidades académicas para su construcción, donde uno de los elementos esenciales es que se contabilizan más de 350 plazas que deberían ser entregadas en propiedad. Unido a esto, hemos venido haciendo visitas a las asambleas de escuelas, institutos y sedes; para tratar de incidir en que estos procesos se hagan bajo un consenso de dichas asambleas, en el sentido de entender que un objetivo central de este plan es otorgar estabilidad a los interinos, lo cual requiere de la generación de acuerdos generales en ese sentido.

El trabajo con respecto al Reglamento de Junta de Becas se ha continuado, recordando que tiene importantes mejoras para los becarios en aspectos como cuando se debe pagar la beca por no cumplir en plazo con la finalización de los estudios, pero siempre se logra obtener el título con posterioridad y mientras se está pagando la beca, o cuando un becario fallece o debe ser incapacitado; para que en todos esos casos se deje de cobrar tanto a los becarios, cuando procede, como a sus beneficiarios o fiadores. De la misma forma, se protege el derecho de los administrativos a ser sujetos de beca según sus características laborales, entre otros aspectos. Otro logro fue que, por medio de los tribunales, se le aclaró a la Universidad que cuando un trabajador universitario es becado, su relación laboral no se interrumpe, por lo que sus derechos deben ser respetados, especialmente, cuando se le exige aportar información o se les pide requerimientos que la misma Universidad ya tiene por comprobados que estos existen. Esto ha sido importante también para aspectos como el de la dedicación exclusiva al regresar de las becas, o cuando,



Asamblea de Unidad - Escuela de Biología

Informe de labores 2023

por error, no se ha presentado algún documento para ascensos en carrera académica, pero que es comprobable que la Universidad ya poseía dicha información en alguna de sus dependencias.

En cuanto al Reglamento del Registro de Elegibles (RETA), nos sentimos muy satisfechos, ya que creemos que ha quedado bastante resguardada la estabilidad impropia de los interinos, sobre todo porque se les asegura continuidad laboral. La excepción la vemos en el Reglamento de Contratación Laboral Académica, ya que ahí se deja la posibilidad a las unidades académicas de modificar algunos requisitos como el de postgrado, por lo cual estamos trabajando para eliminar dicha posibilidad. En este sentido, recordamos que el requisito de maestría se implementó luego de un largo proceso, es decir, no fue un cambio de la noche a la mañana, como al parecer algunas unidades académicas lo están haciendo. Para ello estamos trabajando en una propuesta de modificación reglamentaria, en conjunto con la Rectoría Adjunta.

Es importante mencionar que las unidades académicas no deben abrir “concursos” en tanto una persona que está ocupando el puesto cumple con los criterios de idoneidad y elegibilidad, incluso aun y cuando deben llenar un espacio que alguien dejó libre, tienen la obligación de buscarlos internamente si tienen personal nombrado parcialmente en ese mismo perfil, y si es en otro perfil donde esa persona también está elegible, entonces la dirección de la unidad puede llenar esa necesidad con dicho recurso, sin recurrir a oferentes externos. Otro elemento importante



Asamblea Escuela de Ciencias del Movimiento Humano y Calidad de Vida (CIEMHCAVI)

de mencionar es que se logró que se diera un plazo de un año para que quienes no cumplen aún con el requisito del dominio instrumental del idioma, lo puedan hacer en el plazo de un año.

En lo que se refiere a la posible reformulación de la carga académica, con respecto al valor en créditos de los cursos y la definición de las horas contacto, debemos informar que aún no se nos ha entregado una propuesta formal, por lo que continuamos a la espera de que se nos facilite y así poder entrar a divulgarla, analizarla y discutirla con los actores interesados e involucrados.

En cuanto al tema de la evaluación del desempeño, hemos venido teniendo varias reuniones con las autoridades, en especial con el Vicerrector de Docencia, en cuanto a lo que respecta al sector académico, donde hemos planteado algunas situaciones de mejora, sobre todo en relación al instrumento y a la escala, que es donde más vemos las debilidades del proceso. Al respecto, aún debemos socializar toda la información recabada por la Seccional de Académicos sobre este tema, para poder buscar una mejora sustantiva al mismo. En este sentido, se ha concertado una reunión con la Vicerrectoría de Docencia y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, con el fin de plantear nuestros hallazgos en los dos procesos y buscar que se implementen las mejoras respectivas.

En relación con los dos procesos ejecutados en el 2022, podemos decir que, en general, salvo por contadas excepciones, resultaron mayormente favorables para los trabajadores, facilitándose por parte del Sindicato la posibilidad de plantear revisiones o apelaciones a las calificaciones finales, en los casos de discrepancia con estas. Nos parece que, tal y como lo habíamos anticipado, este es un proceso que requerirá algún tiempo para lograr los ajustes necesarios en los mecanismos de implementación que permitan subsanar las falencias evidenciadas.

Regímenes de pensiones

Durante el presente año, en conjunto con el Foro de Presidentes y Secretarios Generales del Magisterio General y la JUPEMA, nos hemos abocado a combatir el nefasto proyecto presentado por el oficialismo, Proyecto de Ley de reforma para la equidad, eficiencia y sostenibilidad de los

regímenes de pensiones (21345); con el cual se quiere reducir de nuevo el tope de las pensiones, dentro de ellas, las del Régimen de Reparto de JUPEMA, con el peligro de que modificaciones que se habían logrado eliminar por intervención ante la anterior Asamblea Legislativa, podrían retroceder y ser aún de mayor la afectación, como es el traslado de los activos de este Régimen al Régimen de Invalidez, vejez y Muerte de la CCSS. De la misma forma, se ha luchado contra el proyecto 22760, de Ley de idoneidad y experiencia en la gestión de fondos y operadoras de pensiones, proyecto con el cual la SUPEN y CONASSIF, por parte del Poder Ejecutivo e instancias como la SUPEN, buscan tomar el control sobre los fondos de pensiones y otros, especialmente los pertenecientes al Magisterio Nacional.

Este proyecto busca restringir la capacidad de las instancias habilitadas por ley, en el nombramiento de sus representantes, al imponer una serie de requisitos, además de que buscan introducir ante la



Junta de Pensiones del Magisterio Nacional

Informe de labores 2023

Junta Directiva de JUPEMA, personas totalmente ajenas al ámbito magisterial. En este sentido, se ha venido conversando con las fracciones legislativas, tratando de evitar el avance del proyecto; sin embargo, existen diversas fuerzas legislativas que están realmente comprometidas con esta propuesta, por lo que el trabajo aún no se ha concluido hasta ver derrotar este proyecto de ley.

Campañas de solidaridad

Para este año se decidió no continuar con las campañas de solidaridad de años anteriores, pero se ha continuado atendiendo aquellas solicitudes de apoyo que han hecho los afiliados, debido a que su situación socioeconómica se ha visto mejorada. Es importante recordar, que durante el

2022 se han pagado las anualidades de los años 2021, 2022 y 2023, lo que de una u otra forma ha venido a compensar un poco la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios. Lo que sí se ha continuado es con la campaña de entrega de útiles como ha sido tradicional ya por muchos años.

Entrega de útiles escolares

La actividad de entrega de útiles ha sido un punto alto de la solidaridad sindical, con lo cual se apoya a los afiliados. Este año se entregaron en total 2290 paquetes, con una inversión total de \$20.170.278,60.



**Campaña donación de útiles escolares
2023**



Entrega de útiles escolares 2023

Responsabilidad social

Por otro lado, como se ha convertido en algo habitual, el SITUN y el Fondo de Beneficio Social (FBS) se unieron de nuevo para apoyar en la campaña de apoyo a comunidades y escuelas ubicadas en zonas de riesgo social, con la entrega de diversos materiales e implementos de apoyo para quienes más lo necesitan.

Esta actividad contó este año con un monto de ₡6.000.000.00, monto del cual, el FBS aportó la suma de ₡3.000.000.00 (tres millones de colones exactos), pudiendo apoyar a 17 centros educativos que hicieron su solicitud o fueron recomendadas por algún.

Cuadro N°1. Cuadro N°1. Detalle de las comunidades y/o centros educativos que recibieron paquetes de donación en el año 2023.

Escuela Colas de Gallo, Nicoya
Comunidad del centro de Santa Cruz
Escuela de Lagartos y de Punta Morales
Escuela La Esperanza
Escuela de García Muñoz
Escuela la Lucha, Río Jiménez de Guácimo
Escuela Unidad Pedagógica Rural, Isla Caballo
Escuela República de Guyana
Escuela Bebedero, Guanacaste
Escuela Curré, zona de Térraba
Escuela Maíz, zona de Térraba
Escuela Shamba, zona de Térraba
Escuela Bellavista de Boruca
Escuelas Comunidad de Herradura, Jacó
Escuela Granada
Escuela Lagartos
Escuelas Pavas y Barrios del Sur

Fuente: SITUN.

Por otro lado, desde el año pasado, se venía apoyando a dos grupos de campesinos de la zona caribeña con el fin de que, a través de la Universidad, específicamente, de la Vicerrectoría de Extensión, la cual, ha venido apoyando con recursos académicos, capacitando a estos grupos con el fin de que puedan aplicar con un proyecto ante el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), para la compra de tierras. Este año se logró que la escuela de Ciencias Agrarias asumiera oficialmente el impulso de este proyecto, con la colaboración de la Escuela de Planificación y Promoción Social y el apoyo continuo de la Vicerrectoría de Extensión.

Apoyo mutuo con el Fondo de Beneficio Social (FBS)

Como siempre, agradecemos al Fondo por su colaboración en diversas actividades que se realizan, ya sea el SITUN de forma individual o conjunta con la Universidad Nacional, como sucedió con el apoyo para la compra de camisetas para la marcha de lucha por el FEES, en el marco de la nueva campaña: “Costa Rica confía en la U pública”. Marcha que, una vez más, fue altamente exitosa al convocar decenas de miles de universitarios, así como trabajadores de otros sectores sociales, pero que se unieron en apoyo a la U pública.

Con ello, el Fondo como organización hija y hermana del SITUN, se suma a las luchas de los trabajadores universitarios. Es importante recordar siempre el gran beneficio que obtienen los afiliados al Sindicato por esta condición, evidente en hechos como la disminución de un 1% en las tasas de interés del Fondo, así como el apoyo en la rea-

lización de actividades conjuntas de salud, recreación, deporte y otras; tanto para los afiliados del SITUN, como para la comunidad trabajadora en general. Por otra parte, también debemos indicar que el beneficio es recíproco y el mayor ejemplo que podemos dar de esto es la negociación que se está realizando con la Universidad, para lograr que la pronta adquisición que está realizando la UNA de un Tomógrafo Axial Computadorizado (TAC), sea instalado en la Clínica de Especialidades Médicas FBS-SITUN-UNA, para beneficio de los trabajadores y sus familias. Esto requerirá de un convenio que permita al Fondo usar este equipo, sin fines de lucro, pero buscando que sea sostenible y la posibilidad por parte del Departamento de Física de poder tener acceso a los datos generados con fines investigativos. Además, existe la posibilidad de dar este servicio a la Caja Costarricense de Seguro Social, con el fin de dar un apoyo solidario a la población costarricense. Nuestro objetivo es que esto se materialice en el 2024.



Área legal y atención de conflictos

La saturación del trabajo de esta área parece ser que continuará, debido a la lógica reglamentista que se ha instalado en la Universidad Nacional, donde cada vez es muy común la apertura de procesos disciplinarios, unidos al constante proceso de modificación de la normativa interna o nacional que requiere de la emisión de criterios legales y sindicales al respecto. Como habíamos informado, con respecto a la obligatoriedad de vacunación de los trabajadores del sector público, el SITUN mantuvo su posición de defensa del derecho al trabajo de todos los trabajadores universitarios, combatiendo cualquier tipo de discriminación como lo ha hecho durante toda su trayectoria. Por lo cual, se le estuvo brindando atención a decenas de trabajadores a quienes se les abrieron procesos disciplinarios por esta causa, llevado incluso hasta la instancia de conciliación con sus respectivos superiores jerárquicos. Fue en el transcurso de esa etapa que el gobierno de la República emitió el decreto con el cual se quitó dicha obligatoriedad, con lo cual se pudieron cerrar todos los procesos disciplinarios, e incluso, dejar sin efecto los procesos conciliatorios. Lo anterior nos resultó altamente satisfactorio, ya que pudimos comprobar el nivel de estrés al que fueron sometidos estos trabajadores ante la amenaza de ser despedidos. En este caso, es digno de reconocer la posición de las autoridades universitarias, quienes siem-

pre estuvieron anuentes a realizar los procesos de conciliación y proteger a estos trabajadores.

Producto de lo anterior, es que hemos aumentado, una vez más, los recursos legales disponibles para la atención de casos y asesoría legal del Comité Ejecutivo, con lo cual, actualmente contamos con tres asesores legales a tiempo completo. Esfuerzo que es posible debido a que las finanzas del Sindicato continúan siendo bastante sanas y administradas de una forma mesurada, buscando siempre darle sostenibilidad al accionar de la Organización.

En cuanto a la atención de conflictos, se continúa realizando importantes esfuerzos para lograr



abordar la atención de casos en una estructura que nos permita inicialmente conocer y clasificar las situaciones según su naturaleza. Partiendo del eje temático de la cultura de paz, misma que es plataforma para atender cualquier situación de índole laboral, que es la que nos atañe, buscando ser parte en la construcción de las soluciones.

Además, se le ha dado continuidad a la asesoría directa a los afiliados y trabajadores en general sobre diversos temas de interés, tales como: empleo público, pago de anualidades, negociación colectiva, dedicación exclusiva y evaluación del desempeño, entre otros. Por ello fue que se creó el espacio **SITUN-ASESORA**, con el objetivo de que los afiliados pue-

dan realizar sus consultas y evacuar dudas al de forma directa, sobre estos y otros temas.

Esta secretaria continúa realizando grandes esfuerzos para abordar la atención de casos, tanto de manera presencial, como virtual; así como responder las consultas por los diversos medios oficiales como lo son el correo electrónico, Microsoft Teams, vía telefónica, entre otros. Esto nos permite en primera instancia conocer el caso y en segunda instancia clasificar las situaciones según la naturaleza que cada uno presenta. Para la atención que se brinda en cada caso en particular, siendo esta de índole laboral, se busca la construcción de soluciones en el eje temático de la cultura de paz, en conjunto con el apoyo del Área Legal.

Por otra parte, por medio del servicio SITUN-ASESORA y otros espacios con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y JUPEMA, se refuerzan conocimientos sobre temáticas de interés en cuanto a la normativa vigente: “Ley Marco Empleo Público”, “Incapacidades”, “Permisos de estudio”, “Reglamento del Régimen General de Impugnaciones”, “Póliza Mutual de Vida de la Sociedad de Seguros del Magisterio Nacional”, “Impugnación de resultados, Evaluación del Desempeño”, “Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria (ROP) y Fondo de Capitalización Laboral (FCL)”; entre otros. Se ha realizado, además, acompañamientos a seccionales como la Seccional Vida Estudiantil, Seccional de Seguridad, Seccional Biblioteca Joaquín García Monge y Seccional Finca Santa Lucía en temas varios y asesorías. Por otro lado, es importante indicar que, actualmente, el área legal está atendiendo un total de 96 casos.

Informe de labores 2023

Cuadro N°2. Detalle de casos atendidos durante el 2023.



Atención



Cantidad de casos

Casos
atendidos por
la Secretaría
de Conflictos

257

Casos trasladados
al Área Legal

115

Criterios atendidos
(Proyectos de Ley,
Reglamentos
y normativa)

30

Fuente: SITUN.

Asuntos administrativos Estudios de Puesto

Este año se retomaron los estudios de puesto, en el marco del acuerdo Rectoría-SITUN, donde se incluyeron los estudios pendientes de años anteriores, entre departamentales e individuales. Dentro de los que podemos ubicar los siguientes:

Cuadro N°3. Estudios de puestos retomados durante el 2023

Estudio de reorganización parcial de la Unidad de Admisión al Departamento de Registro. UNA-SCU-ACUE-077-2021.

Estructura ocupacional del Programa de Publicaciones e Impresiones y de la Editorial de la Universidad Nacional. UNA-APEUNA-OFIG-289-2016.

Estudio de cargas de trabajo del equipo de apoyo administrativo, Macroproceso servicios secretariales y servicios administrativos del Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (ICONVIS). UNA-AOTCVC-ICRT-22-2020.

Estudio parcial del cargo gestión operativa en servicios de apoyo a la academia ubicados en la Finca Santa Lucía. UNA-AOTCVC-ICRT-42-2020.

Estudio Ocupacional Programa de Servicios Generales. UNA-AOTCVC-ICRT-113-2020.

Estudio Ocupacional de las Oficinas de Transferencia del Conocimiento y Vinculación Externa (OTVE) y Asuntos Internacionales y Cooperación Externa. UNA-AOTCVC-ICRT-119-2020.

Estudio Ocupacional del Programa para el Desarrollo y Mantenimiento de la Infraestructura (PRODEMI).

Estudio sobre el pago de recargo del presidente de la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.

Estudio de cargas de trabajo de la Defensoría Adjunta y del Defensor Estudiantil.

Estudio de cargas de trabajo del personal administrativo TEUNA y solicitud de aumento de jornada para el vicepresidente.

Estudio individual del cargo informático de la Comisión de Carrera Académica.

Estudio de valoración de puestos y cargas de trabajo del Área de pagos y otras del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que fue suspendido mediante UNA-VADM-RESO-051-2020.

Fuente: Rectoría Universidad Nacional. RESOLUCIÓN UNA-R-RESO-248-2022

Es de resaltar que en el caso del estudio de puesto de la Finca de Santa Lucía, se logró que todos los trabajadores que estaban nombrados en la categoría 12 fueran ascendidos a la categoría 13, lo que constituye un gran logro para la Seccional de esta área, que por años ha luchado por esto.

Entrega de uniformes

Durante el 2023, se ha venido entregando los uniformes a los grupos de trabajadores que por Convención Colectiva tienen el derecho de recibir este beneficio; sin embargo, y aún y cuando el proceso de entrega mejoró respecto a otros años, debemos decir que un gran pendiente es lograr concertar con el Área de Salud Laboral sobre el tipo de material que debe usarse para la fabricación de dichos implementos, sobre todo, de aquellos que son usados por trabajadores expuestos a situaciones de fuego o quemaduras. Lo anterior, debido a que se continúa utilizando por parte de los proveedores, telas que tienen un alto nivel de inflamabilidad, lo que constituye una situación de riesgo inminente para quienes los usan, por lo que se convierte en un pendiente que intentaremos resolver para el 2024. Además, debemos agregar que se ha actualizado la base de datos de trabajadores que requieren la entrega de uniformes, así como de las tallas respectivas. Con respecto a la solicitud que el año pasado había hecho la Vicerrectoría de Administración, sobre analizar las prendas que se entregan a algunos grupos que, a pesar de que las reciben, no las usan habitualmente como debería ser su obligación, no se ha avanzado aún, por lo que está pendiente este análisis.

Evaluación del desempeño del sector administrativo

Como ya se había adelantado, la evaluación del desempeño del sector administrativo, aún con sus vicisitudes, transcurrió sin mayores complicaciones con resultados bastante favorables para los trabajadores, pero, como siempre, con situaciones de mejora detectadas que serán analizadas en conjunto con el PDRH, para poder implementarlas.

Es importante recordar que, ante la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, la evaluación del desempeño no solo podría tener efecto en la posibilidad de que se le reconozca al trabajador el derecho a la anualidad, sino que podría tener un efecto sancionatorio si esta es deficiente, por lo que en un futuro un trabajador podría ser despedido si su desempeño no mejora. En este sentido, se debe trabajar en los procesos de inducción tendientes a la mejora continua que deben implementar los superiores jerárquicos a sus subalternos de considerarse necesario.

Licencias profilácticas y capacitación de las comisiones de salud ocupacional y calidad de vida laboral

Se ha realizado un trabajo importante con respecto a la depuración de las listas del personal al que debe otorgársele la licencia profiláctica, proceso que cada vez es más claro, aunque debe continuarse con el trabajo de depurar la lista de materiales peligrosos, así como el hecho de que los superiores jerárquicos deben enviar las listas del personal con el derecho a esta licencia a tiempo, así como a lo referente con los exámenes médicos, ya que siempre se debe hacer gestiones ante la Rectoría Adjunta para que incorpore los listados que no fueron enviados a tiempo. Por otro lado, se continúa trabajando en la Comisión Central de Salud Ocupacional y Calidad de Vida, con el fin de capacitar y actualizar a las comisiones locales.



**Comisión Central de Salud Ocupacional
y Calidad de Vida Laboral
- Gira a Sede Regional Chorotega**

Educación y Formación Sindical

En esta área se continúa ampliando la gama de posibilidades de formación y capacitación para los trabajadores, sumando un nuevo convenio a los ya existentes, como el que se firmó con la institución Lesco por Costa Rica, para formar personas funcionarias en los tres módulos completos de LESCO. Se realizó también una reunión general con las personas responsables por cada seccional, con el fin de identificar sus necesidades de capacitación por área de interés y poder generar un catálogo de capacitaciones acorde con las necesidades y sugerencias de las Seccionales. Además, están en proceso de gestión y coordinación dos acuerdos con el Instituto COSVI y la Universidad ISEP, para ampliar las posibilidades de capacitación y formación

Se retomó el convenio de educación continua con el Proyecto Esperanza Joven, especialmente el proceso de coordinación, análisis y desarrollo del convenio de educación. Dentro de este marco se desarrolló el proceso de preparación para el examen de admisión UNA-UCR, con dos capacitaciones, una en modalidad presencial de cuatro sesiones y otra en modalidad virtual intensivo de ocho días; más un proceso de educación abierta (bachillerato por madurez) con las materias de Biología, Matemática, español, Estudios Sociales e Inglés.

Un aspecto digno de resaltar es que se ha iniciado un nuevo servicio para nuestros afiliados, el cual creemos que será de sumo agrado por todos,

el cual consta de un proceso de apoyo terapéutico individual en la línea del nuevo servicio que ofrece la Clínica de Especialidades Médicas FBS-SITUN-UNA, de apoyo psicológico a niños, adolescentes y padres que pudieran estar enfrentando situaciones de estrés y crisis emocional extremas. Es claro que luego de la pandemia existen muchas situaciones que deben ser atendidas con anterioridad a que evolucionen en una verdadera situación de crisis, por lo cual esperamos aumentar a futuro este tipo aportes a los trabajadores universitarios.



Cuadro N°4. Cursos impartidos y cantidad de participantes durante el periodo 2022.

Nombre del curso	Cantidad de participantes	Impartido	Institución
Ofimática	12	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Administración del Tiempo y Organización del Trabajo	16	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Administración de Proyectos	5	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Nueva ley de Contratación Administrativa	3	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Gestión Documental	10	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Liderazgo y motivación	6	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Análisis Administrativo	7	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Administración en Recursos Humanos	6	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Técnicas y metodologías de la investigación	6	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Modelos gerenciales para las organizaciones del siglo XXI	1	I ciclo	Instituto Richard Nixon

Informe de labores 2023

Nombre del curso	Cantidad de participantes	Impartido	Institución
Administración de Bodegas y Control de Inventarios	5	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Técnicas en Bibliotecología	3	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Resolución alternativa de Conflictos	5	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Elaboración y redacción de informes administrativos	9	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Módulo III de Lesco	9	I ciclo	Instituto Lesco por Costa Rica
Técnicas de Supervisión de Personal	8	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Planificación Estratégica	7	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Técnicas de Comunicación y Protocolo	8	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Ingles avanzado	1	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Ingles básico 1	1	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Ingles básico III	3	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Servicio al cliente	6	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Cómo hablar en publico	2	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Gestión del talento humano	2	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Administración de Bodegas y Control de Inventarios	1	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Inglés Intermedio	2	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Curso básico de inglés: Módulo 2	2	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Análisis Administrativo	8	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Administración del tiempo y organización del trabajo	7	II ciclo	Instituto Richard Nixon

Nombre del curso	Cantidad de participantes	Impartido	Institución
Servicio al Cliente	3	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Planificación Estratégica	5	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Ingles avanzado	2	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Ofimática	6	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Técnicas en Bibliotecología	1	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Módulo I de Lesco	3	II ciclo	Instituto Lesco por Costa Rica

Fuente: SITUN.

Por otra parte, siempre en la línea de ayudar al trabajador en su preparación y progreso, tanto personal, tanto personal como laboral, en coordinación con la Comisión de Carrera Administrativa, muchos de los cursos impartidos fueron ingresados por parte de trabajadores de la UNA para reconocimiento en este régimen de carrera administrativa.

Cuadro N°5. Datos de curso ofrecidos por el SITUN y que fueron ingresados por los trabajadores en el régimen de carrera administrativa.

Solicitudes totales en capacitación recibida	Solicitudes con títulos SITUN	Totalidad de cursos SITUN presentados	Totalidad de puntos reconocidos con títulos SITUN	Totalidad de puntos reconocidos en Carrera Administrativa
214	115	231	150	383

Fuente: Carrera Administrativa

Informe de labores 2023

Cultura, Deportes y Recreación

Luego de un periodo en que no tuvimos representante en esta secretaría, se nombró a un nuevo compañero que asumió con nuevos bríos esta área. La mayor parte de las actividades han sido realizadas en concurso con el Centro de Recreo del Fondo de Beneficio Social UNA-SITUN. El objetivo siempre ha sido integrar a la familia sindical y universitaria en general con actividades que permitan la presencia y hasta participación de las familias de los trabajadores. Otras actividades en las que participa activamente el SITUN, y que podemos considerar como tradicionales y de gran disfrute de los trabajadores y sus familias, es en la organización de festividades como: Día del Trabajador Universitario (DTU), Día Familiar, Día del Niño y la Iluminación del árbol navideño, entre otras.



**Final del campeonato de fútbol FBS-SITUN
2023**

Cuadro N°6. Actividades realizadas durante

Actividad	Lugar	N°. Participantes
Campeonato de fútbol	Centro del Recreo del FBS	7 equipos conformados por 167
Campeonato interuniversidades	Sedes varias	Se les dio oportunidad a 33 trabajadores afiliados al SITUN de representarnos en este torneo.
Torneo de tenis SITUN-FBS	Centro de Recreo	27 trabajadores afiliados la SITUN y al FBS.
Campeonato de futbol cinco	Centro de Recreo	124 participantes, en 10 equipos participantes.
Conformación de un equipo de atletismo	Sitios varios	15 participantes

Fuente: SITUN.

Atención de Sedes

La atención de sedes se hace no solo por medio de visitas presenciales en las giras, sino de forma virtual con el uso de diversas herramientas tecnológicas como: teléfono, videollamadas, WhatsApp, correo electrónico, Facebook y otros. Durante el 2023 se realizaron 14 giras a los campus y estaciones de la Universidad Nacional, ubicadas por todo el país, para atender diversas situaciones laborales.

Es importante recordar que las herramientas como el Zoom y Teams han venido a potenciar el trabajo en las sedes y estaciones, permitiendo integrar a los afiliados de las sedes en asambleas, conversatorios, charlas y otros espacios informativos. Además de que han venido a facilitar la atención legal para los afiliados de dichos centros.



Reunión Seccional Campus Liberia 2023

Seccionales

Este siempre es un trabajo que requiere nuestra atención, ya que a veces tiende a ser difícil poder lograr que las diversas seccionales constituidas se mantengan vigentes o en constante accionar, por ello, la Secretaría General Adjunta se mantiene en estrecho contacto con ellas para guiarlas y apoyarlas en lo que se requiera.

Este año, se realizó el tradicional Taller de Seccionales, donde tuvimos como principales invitados al compañero Mauricio Castro, académico de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, quien nos dio una charla sobre la Ley Marco de Empleo Público, especialmente desde el punto de vista jurídico. En el taller participaron la mayoría de seccionales con una asistencia de cerca de 50 participantes.



Taller de Seccionales - Septiembre 2023

Informe de labores 2023

Seccionales vigentes durante el año 2023

Seccional de
Transportes

Seccional
Biblioteca

Seccional de
PRODEMI

Seccional de
Vigilancia

Seccional de
Financiero

Seccional de
Registro

Seccional de
Recursos
Humanos

Seccional de DTIC

Seccional de
Conserjes

Seccional de
Publicaciones

Seccional de
Técnicos de
Laboratorio

Seccional de
Finca Santa Lucía

Seccional de
Académicos/as

Seccional de
Medicina
Veterinaria

Seccional de
Conductores
Descentralizados

Seccional de
Depto. de Salud

Seccional de
Servicios
Secretariales

Seccional de la
Unidad de Archivo
Institucional

Seccional de la
Escuela de
Planificación y
Promoción Social

Seccional de
Campus Pérez
Zeledón

Seccional de
Campus Colo

Seccional de
Campus Liberia

Seccional de
Campus Nicoya

Seccional de
Campus Sarapiquí

Seccional de
Vida Estudiantil

Juventud, Mujer, Género y Equidad

A pesar de tener conocimiento que el trabajo con la juventud es una labor de suma importancia, lamentablemente durante el presente año no pudimos contar con un representante en esta secretaría, ya que ha sido algo complejo ubicar a algún trabajador que sus actividades y su situación laboral le permitan asumir y consolidar esta secretaría. Para el 2024, esta será una prioridad del Comité Ejecutivo.

En cuanto al trabajo con las mujeres trabajadoras, género y equidad, se continúa reivindicando sus derechos en la búsqueda de la igualdad y la equidad en la diversidad, así como la eliminación de todo tipo de acoso y discriminación por sexo, creencia, preferencia, origen, etc. Con este objetivo se continúa con la participación en foros institucionales, nacionales e internacionales; con el fin de dejar trazada la posición del SITUN respecto a estos temas.



Marcha Día Internacional de la Mujer – Marzo 2023



Marcha Día Internacional de la Mujer – Marzo 2023



Taller: ¿Cómo acelerar la digitalización en la gestión pública y el rol de los sindicatos en el desarrollo de marcos regulatorios?

Informe de labores 2023

Durante el 2023 se realizaron y participó en las siguientes actividades:

Conversatorio virtual:
“El hostigamiento sexual como una forma de violencia sexual: reconstruyendo mitos”.

Diseño gráfico para el fondo del Facebook en conmemoración del “Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres”.

Pronunciamento para conmemorar el “Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres”

Pronunciamento para conmemorar el “Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia”.

Campaña “Mujeres destacadas en la Universidad Nacional”.

Conversatorio: “El Liderazgo de las mujeres en la historia de la Universidad Nacional”.

Conversatorio: “El liderazgo de las mujeres en la historia de la Universidad Nacional”.

Pronunciamento para conmemorar el 8M “Día internacional de la mujer” y organización de la participación del SITUN en dicha marcha.

Pronunciamento contra la violencia infantil por el caso del bebé desaparecida en Cartago, hija de una niña de 13 años abusada por su padrastro.

Afiche para conmemorar el “Día internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia”.

Afiche para conmemorar el “Día mundial del reciclaje”.

Afiche para conmemorar el “Día internacional de los museos”.

Afiche para conmemorar el “Día mundial del ambiente”.

Afiche y pronunciamiento “Día mundial contra el trabajo infantil”.

Afiche para conmemorar el “Día internacional del orgullo LGBTIQ+”.

Taller: ¿Cómo acelerar la digitalización en la gestión pública y el rol de los sindicatos en el desarrollo de marcos regulatorios?

Declaratoria del SITUN, como una organización libre de discriminación por la orientación sexual e identidad de género.

Charla y affiche para realizar la charla: ¿Debe doler la menstruación?

Encuentro: “Herramientas para acción sindical con perspectiva de género: gobernanza global, negociación y diálogo social”. El Salvador.

Boletín de Octubre: “La Dismenorrea”.

Comisión Institucional de Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual.

Comunicación y mercadeo

Desde hace varios años se ha venido implementando la estrategia de comunicación y mercadeo del SITUN, con la cual se pretende integrar todos los medios de comunicación utilizados, para poder enviar un mensaje claro y directo a todos nuestros afiliados y trabajadores universitarios, atendiendo las sugerencias que nos han realizado respecto al manejo de la información y la prontitud con la cual se hace llegar a nuestros afiliados y comunidad universitaria en general. Por ello, hoy día, echamos mano de la mensajería por la plataforma de WhatsApp, correo institucional, página web, plataforma virtual Zoom, Boletín Informativo del SITUN y la red social de Facebook; no obstante, siempre buscamos nuevas alternativas para divulgar nuestro mensaje.

Desde la Secretaría de afiliación y Propaganda, en unión con la Comisión de Mercadeo, se ha trabajado en implementar estrategias que permita recabar la información más importante de todas las Secretarías que conforman el Comité Ejecutivo y su quehacer, para poder proyectarlo a todos los afiliados. También se ha trabajado en la innovación de los signos externos que nos caracterizan y procurando contar con un stock para nuestros afiliados, convocatorias a marchas o regalías para las diferentes actividades que se organizan durante el año.

Durante el 2023 se realizaron varias actividades, tanto virtuales como presenciales, con temáticas que consideramos son de gran importancia e interés de los trabajadores:



Informe de labores 2023



Cuadro N°7. Actividades realizadas durante el 2023

Charla Ley Marco de Empleo público.

**Foro - Taller: “Salud y bienestar para todas las personas.”
Sr. Álvaro Ramos, Ex Presidente Ejecutivo de la CCSS.**

**Charla “¿Es obligatorio el salario global en las universidades públicas?”
“¿Qué ha dicho la Sala IV sobre la autonomía universitaria y la negociación colectiva?”,
la misma será impartida por el Dr. Mauricio Castro Méndez.**

**Sala IV sobre la autonomía universitaria y la negociación colectiva?”, la misma
será impartida por el Dr. Mauricio Castro Méndez.**

Foro: Estructura de Poder, Desarrollo en Costa Rica.

Foro sobre salud ocupacional.

**SITUN Asesora: Impugnación de resultados de la evaluación
del desempeño administrativo.**

SITUN Asesora: Póliza y beneficios (Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional.

SITUN Asesora: “Sistema de Pensiones en Costa Rica (FCL y ROC)”.

SITUN Asesora: “Ley Marco Empleo Público y Dedicación Exclusiva”.

Charla ¿Debe doler la menstruación?

Charla Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Conversatorio Día Internacional de la Mujer.

Actividad “UNA Experiencia Natural” en la Finca Breña Mora de la UNA.

La línea gráfica del SITUN sigue en constante desarrollo y evolución con el fin de posicionar aún más la imagen del Sindicato, tanto a nivel de la Universidad como externamente. Lo anterior de acuerdo con la estrategia comunicativa de la organización, la cual pretende lograr la uniformidad, constancia y credibilidad en el mensaje que se desea enviar.

Como ya lo habíamos planteado, si bien las redes sociales se han vuelto los canales de comunicación más utilizados, el SITUN sigue apostando también por los medios tradicionales, de persona a persona. En este sentido, durante el año se realizaron cuatro asambleas extraordinarias, 4 consejos de seccionales y visitamos centros de trabajo y unidades académicas con el fin de poder informar de primera mano y evacuar dudas sobre diversos temas de interés. Además, se mantiene el uso del correo institucional y del Boletín Digital, donde para este último se publicaron cuatro ejemplares durante el año, abarcando una gran variedad de temas. Asimismo, se continuó con la elaboración de afiches informativos y conmemorativos, mismos que son utilizados en las vallas, ventanas y mupis del SITUN instaladas en el Centro de Recreo y el CIUNA, siendo otro medio que utilizamos para que nuestros mensajes lleguen a los afiliados.



Taller de Seccionales - Octubre 2023

Afiliación

La afiliación al SITUN durante este año ha repuntado, producto de la campaña realizada durante los primeros meses del año, con motivo de la denuncia de la Convención Colectiva. Por otro lado, las desafiliaciones se ven aumentadas por efecto de las jubilaciones, las cuales continúan en números

altos en la Institución; sin embargo, es de destacar el hecho de que las desafiliaciones por situaciones personales, entiéndase por motivos económicas, han mermado considerablemente, lo que viene a darle estabilidad y tranquilidad al Sindicato. Podemos decir que, a pesar de que hemos enfrentado situaciones tan adversas, la gente poco a poco se ha estabilizado en su situación y, sobre todo, mantiene la fe y credibilidad en el accionar de la organización sindical. Según el dato proporcionado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, actualmente nuestra afiliación es la siguiente:



- Trabajadores afiliados en planilla: 1368;
- Trabajadores registrados en la planilla universitaria: 3550;
- Proporción de afiliación: 38.53%.

A continuación, un comparativo de la afiliación por sexo y estrato laboral, realizado con el total de afiliados registrados en la base de datos del SITUN.

Informe de labores 2023

Cuadro N°8. Afiliaciones vrs desafilaciones al SITUN, durante el periodo 2020-2023.



Año	Afiliaciones	Desafilaciones	Diferencia
2020	83	81	2
2021	77	86	-9
2022	110	87	23
2023	202	58	144
Total	472	312	160

Fuente: SITUN.

Cuadro N°9: Afiliación por sexo y estrato laboral del SITUN, durante el 2023.

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	710	50,9 %
Hombres	685	49,1 %
Total	1395	100 %

Fuente: SITUN.

Cuadro N°10. Afiliados al SITUN según condición laboral .

Administrativo	874	62,5 %
Académico	521	37,5 %
Total	1395	100 %

Fuente: SITUN.

Cuadro N°11. Afiliados según condición laboral.

Condición laboral	Cantidad	Porcentaje
Propietarios	873	62,5 %
Interinos	522	27,4 %
Total	1395	100 %

Fuente: SITUN.

Cuadro N°12. Afiliados de las sedes por campus.

Campus	Cantidad	Porcentaje
Pérez Zeledón	51	22 %
Coto	35	15 %
Liberia	62	26 %
Nicoya	50	21 %
Sarapiquí	38	16 %
Total	236	100 %

Fuente: SITUN.

Secretaría de Jubilados y Pensionados

Esta secretaría ha venido trabajando en una serie de acciones tendientes a asesorar a los trabajadores afiliados en sus procesos jubilatorios y, a la vez, en actividades que permitan reconocerle a los compañeros que alcanzan su derecho a la jubilación, su esfuerzo durante décadas en la Institución. En ese sentido se realizaron las siguientes actividades y acciones:

- Giras a Pérez Zeledón, Coto, Liberia y Nicoya para impartir charla a los funcionarios sobre trámite y pasos para la jubilación.
- Atención consultas personales sobre jubilación: 12 personas.
- Actualización documento paso a paso para trámites de jubilación con la CCSS.
- Consulta ante oficina de la CCSS sobre el trámite que debe realizar un funcionario si está incapacitado de cara a su jubilación.
- Publicaciones en la página web del SITUN de felicitación a recién jubilados.



Actividad de reconocimiento para nuestros afiliados jubilados

- Charla virtual por parte de JUPEMA sobre jubilación y régimen de Reparto Capitalización.
- Reunión en el FBS, para realizar consultas sobre trámites a realizar cronológicamente de los funcionarios en el momento de su jubilación en dicha instancia.
- Publicación Día Mundial de la Toma de Conciencia contra el Abuso y Maltrato en la Vejez y Día Nacional contra el Abuso, Maltrato, Marginación y Negligencia del Adulto Mayor.

Mejoramiento de la infraestructura del SITUN

Este año se remodeló la baranda del SITUN, frente a la calle pública, buscando con ello revitalizar la fachada de las oficinas centrales, así como la seguridad. Esto es parte de una mejora continua que establece como prioridad para la administración de la organización, buscando con ello dar las mejores condiciones posibles, tanto a nuestros afiliados como los trabajadores del SITUN.



Nuevo frente de la Casa Sindical – Remodelación portón

Informe de labores 2023



Acuerdo UNA-SITUN 2022

Como recordamos, en el 2022, por segundo año consecutivo se firmó un acuerdo con la Rectoría de 22 puntos, todos de suma importancia para los trabajadores universitarios y este es el nivel de avance en su cumplimiento.

Cuadro N°10. Avance del acuerdo RECTORÍA-SITUN 2022, sobre acciones orientadas hacia una estrategia de bienestar laboral de las y los trabajadores de la UNA.

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
Dar carácter de prioridad a la creación de los estándares y regulaciones respectivas, especialmente, en materia de salud ocupacional, en la modalidad del teletrabajo, con el fin de fortalecer el proceso de prevención de riesgos laborales y accidentabilidad, aportar al bienestar y la calidad de vida en el trabajo, reconociendo el derecho al descanso y a la desconexión, la conciliación de la vida laboral y familiar, y para proteger la salud integral de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.	- Se conformó la comisión. - La Comisión de salud ocupacional y calidad de vida laboral guiará la realización de un estudio sobre el teletrabajo en la UNA. - Se buscará la colaboración del IDESPO para realizarlo.
Reiterar el compromiso de mantener, para el ejercicio presupuestario 2023, la totalidad de las plazas con que cuenta la planilla institucional, con las salvedades ya citadas en el anterior acuerdo, “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”.	Cumplido al 100%.

Continuar con la implementación sistemática, en el sector administrativo, de la estrategia para la conversión de plazas de plazo fijo a permanentes (vacantes), para su entrega en propiedad, tomando siempre como referencia lo establecido en: - La IV Convención Colectiva concerniente al ingreso, promoción, ascenso, estabilidad laboral y procesos concursales (artículos 37, 199, 200, 201 y 202). - Las funciones permanentes y temporales de los diferentes puestos. - La revisión y modificación de la normativa institucional que facilite el proceso.	- Se cumplido con lo establecido en el transitorio del artículo 199 de la Convención Colectiva. - Este año se convirtieron más de 30 plazas. - Se trabaja en un procedimiento expedito para conversión de las plazas.
Ampliar el plazo para la formulación del nuevo instrumento de contratación laboral (PFESA) para el sector académico 2023-2027 con base en lo definido en el Plan de Mediano Plazo, al primer ciclo de 2023, para su ejecución a partir del II semestre de 2023.	El proceso se ha atrasado, pero ya ha iniciado, con lo que se espera que, ya para el 2024, inicie la implementación del PFESA.
Continuar la estrategia dirigida por la Rectoría Adjunta, de dotación gradual y sostenida de recursos laborales que aseguren el nombramiento anualizado de las personas trabajadoras académicas no propietarias de tiempo completo. Para ello, se analizará la demanda de recursos con el fin de prever las jornadas laborales necesarias para apoyar en las necesidades de nombramientos anualizados de tiempo completo.	- Este año se anualizaron a más de 300 trabajadores de tiempo completo. - Se logró que se nombraran a 121 trabajadores no anualizados, durante las tres semanas finales de diciembre. - Para el 2024 se espera nombrar a todos los académicos nombrados a tiempo completo.

Informe de labores 2023



Reafirmar 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, pueden ser reprogramados en el nuevo Plan. Lo anterior, no implica el traslado de plazas vacantes a plazo fijo.	Aprobado, estos perfiles se incluirán en el próximo PFESA si así lo consideran las unidades académicas.
Continuar con el proceso conjunto tendiente a 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, así como el derecho del trabajador de recurrir y apelar el resultado de cualquier evaluación.	- Se aplicó la evaluación del desempeño con resultados muy favorables para los trabajadores. - Actualmente se trabaja en mejorar el proceso, especialmente el instrumento y la escala.
Reiterar el compromiso de 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.	Se logró un RETA con especificaciones muy favorables para proteger la estabilidad impropia de los interinos, asegurándoles, incluso su prioridad para ser tomados en cuenta cuando se deba nombrar a alguien nuevo, si cumplen con los criterios de idoneidad y elegibilidad.

Informe de labores 2023



Entrar a un proceso de análisis que permita presentar, a más tardar, en marzo 2023, 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.	El análisis se hizo, pero la Rectoría no ha enviado la solicitud de reforma al Consejo Universitario. El compromiso es hacerlo a más tardar, a principios del próximo año.
Asignar jornadas laborales, de forma temporal, en el PDRH para agilizar el proceso de análisis y pago de las diferencias salariales generadas por la aplicación del artículo 9 del reglamento de vacaciones de la Institución y, ajustar los sistemas para asegurar que, a futuro, el pago correcto del salario durante las vacaciones continúe haciéndose de forma automática según lo estipulado en el reglamento. Lo anterior con el fin de establecer un mecanismo viable que posibilite atender esta situación, en el plazo máximo de un año.	- Se aumentaron las jornadas para hacer los estudios, sin embargo, el cuello de botella está en las revisiones, ya que estas solo pueden ser hechas por las jefaturas. - Sin embargo, se ha logrado avanzar en este rubro, esperando que, durante el 2024, se pueda cancelar la mayor parte de lo adeudado.
Acelerar las acciones para la implementación de un plan permanente de formación, capacitación continua y becas, con el fin de fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras de la Universidad, de acuerdo con las necesidades actuales y futuras. Esto con el fin de que dicho plan empiece a funcionar, a más tardar, en el año 2024.	Se ha conformado la comisión tripartita: SITUN-RRHH-Carrera Administrativa, pero continúa fin reunirse formalmente para empezar a funcionar, por lo cual, el compromiso es convocarla en estos días para que inicien sus labores.

Agilizar la realización de las modificaciones respectivas, tendientes a posibilitar 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; con el fin de que el Departamento de Tecnologías de la Información y comunicación se dedique al desarrollo correspondiente, a partir de julio de 2023.	- El Departamento de Tecnologías de la Información y la Comunicación de la UNA, aun no da el plazo para programar el inicio de esta modificación en el desarrollo respectivo. - El SITUN le envió un oficio a la Comisión Estratégica de Tecnologías de la Información (CETI), con el cual estamos pidiendo se nos informe de inmediato, para cuando se tiene programado dicho desarrollo.
Continuar con la implementación de las medidas establecidas para solventar la problemática en torno a la entrega de uniformes, tendiente a buscar un proceso estable y seguro, que, además, permita que la participación de los usuarios en la definición de las características de los implementos a entregar.	- Se ha avanzado en este aspecto, pero algo en lo que se debe profundizar, es en la calidad y el material de los uniformes, los cuales, aun distan de ser los requeridos. - En ello se profundizará en el próximo año.
Retomar, a partir de enero 2023, los estudios de puestos, empezando con aquellos que quedaron suspendidos en el 2019.	Realizado, se retomaron dichos estudios y se ha avanzado en ello.
Retomar los 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.	En este aspecto se viene trabajando en ambos regímenes, se espera, para el próximo año, tener propuestas concretas.

Informe de labores 2023



Dar carácter prioritario a la firma del convenio tripartito UNA-FBS-SITUN con el fin de apoyar la labor de la Clínica de Especialidades Médicas y del Centro Educativo del Beneficio Social UNA-SITUN, especialmente, para que desarrollen nuevos programas de atención de la salud y la educación del personal universitario y sus familias, en el marco de la normativa institucional.	Se ha avanzado en algunos aspectos, el más significativo es en la posibilidad de que un tomógrafo axial computadorizado que está adquiriendo la Universidad para uso del área de Física médica, se instale en la Clínica de Especialidades Médicas, también para su uso en beneficio de los afiliados y sus familiares, dando un servicio, de ser posible, al costo. Para el 2024 se espera avanzar en este y otros convenios específicos, como el apoyo del CIDE al Centro Educativo del FBS.
Analizar, dentro del marco jurídico vigente, la viabilidad de pagar las anualidades correspondientes a los años 2021 y 2022, a partir del mes de enero 2023.	Realizado, lo único que está pendiente es la anualidad 2023 a quienes cumplen esta en los meses de noviembre y diciembre, pero sobre ello se continúa negociando con la administración para que así sea ejecutado.
Establecer que, una vez que las instancias judiciales diriman los procesos judiciales presentados por las universidades contra la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, las partes se comprometen a analizar el resultado de dichas acciones, con el fin de determinar el estatus jurídico y el contexto presupuestario para la negociación del reajuste salarial correspondiente a los años 2021, 2022 y 2023, tal y como lo establece la Convención Colectiva UNA-SITUN vigente.	Al respecto, solo queda esperar a que se diriman dichos procesos, que aún siguen en las instancias respectivas.

Hacer todos los esfuerzos, en el marco de la legislación nacional e institucional, para mantener la continuidad y condiciones de los contratos de dedicación exclusiva, de todos los trabajadores universitarios (académicos y administrativos), firmados antes del 4 de diciembre de 2018.	Cumplido, se eliminaron las adendas y se reformaron los reglamentos respectivos para eliminar dicha obligatoriedad, con lo que los contratos firmados antes del 4 de diciembre de 2018 volvieron a su condición original.
Aunado al punto anterior, revisar la firma de las adendas de los contratos de dedicación exclusiva, firmados a partir de la entrada en vigor de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (4 de diciembre de 2018), con el fin de determinar si se hizo acorde con los derechos laborales de los trabajadores y la normativa existente.	Cumplido.
Autorizar, por parte de la Rectoría, el permiso respectivo para que las personas trabajadoras puedan acudir al SITUN para recibir asesoría sindical y legal, así como asistir a citas médicas en la Clínica de Especialidades Médicas, con la presentación posterior de los comprobantes requeridos.	Aún pendiente. La Rectoría estará emitiendo la circular respectiva antes de finalizar el año.
Dejar patente que, en la Universidad Nacional, todos los trabajadores son esenciales para el cumplimiento de la acción sustantiva, por lo tanto, todos, de una u otra forma, realizan o son parte de la realización de las funciones exclusivas y excluyentes; por tanto, deben permanecer bajo la administración de la Institución. En este sentido, la Universidad y el SITUN se comprometen a realizar todas las acciones políticas, constitucionales, legales y administrativas que estén a su alcance, para preservar, bajo su absoluta y autónoma gestión a todos los trabajadores universitarios.	Cumplido mediante UNA-SCU-ACUE-085-2023, de fecha 16 de marzo de 2023 del Consejo Universitario de la UNA, que declaró a todos los puestos de trabajo de la Universidad como exclusivo y excluyentes y por lo tanto, no sujetos a la administración por parte del Ministerio de Planificación.

Informe de labores 2023



Declarar que la autonomía universitaria es el precepto básico sobre el que se sustenta el quehacer y la misión de la Universidad Nacional y, por lo tanto, el compromiso inquebrantable de ambas partes de defenderla en todos los extremos que se requiera en apego a la normativa nacional e institucional.

Cumplido, la Universidad ha declarado en múltiples ocasiones, que la autonomía es un precepto esencial para defender el quehacer de nuestra Institución, además de que es está comprometida en la defensa del instrumento de la negociación colectiva como el idóneo para negociar las relaciones laborales en la Universidad.

Informe de la Secretaría de Finanzas y Tesorería 2023

El Comité Ejecutivo, en conjunto con la Secretaría de Finanzas y Tesorería, conscientes de la responsabilidad de lograr una adecuada administración de los recursos de manera eficiente, ha consolidado una base sólida, suficiente y adecuada de información financiera fidedigna, lo cual ha permitido la toma de decisiones en forma oportuna y, como organización responsable y vigilante de los intereses de sus afiliadas y afiliados, presenta año con año la rendición de cuentas, la cual es de suma importancia para mostrar la consolidación y sostenibilidad financiera en el tiempo. Dado a ello se muestra ante la Asamblea General los informes financieros para el período comprendido del 1 de enero al 30 de setiembre de 2023, en cumplimiento con la normativa vigente.

Los Estados Financieros fueron elaborados y presentados de acuerdo con todos los criterios relativos al registro, valuación, presentación y revelación de políticas contables, bases de medición, transacciones y demás hechos relevantes que son exigidos por las Normas Internacionales de Información Financiera aplicables a la organización y presentan razonablemente la situación financiera, en todos sus aspectos importantes.

Informe de labores **2023**



Representaciones convencionales

Recordamos, ponderamos y agradecemos el trabajo ejecutado por las instancias donde el SITUN tiene la representación de los trabajadores. Su aporte resulta siempre primordial para complementar el trabajo del Comité Ejecutivo, por lo que hacemos extensivo nuestro reconocimiento y agradecimiento a estos afiliados por su aporte, dedicación y compromiso:

- Junta Directiva del Fondo de Beneficio de Social

- M.Sc. David Cardoza Rodríguez.
- MBA. Paula Gómez Palma.
- M.Sc. Álvaro Madrigal Mora.

- Junta Directiva del Centro de Recreo

- Lcda. Nathaly Campos Melgar.
- Téc. José Orozco Lezcano.
- MBA. Danny Alfaro Rojas

- Junta Directiva del Centro Infantil Carmen Lyra

- M.Sc. Julián Rojas Vargas.
- M.Sc. Betsy Cedeño Montoya.
- M.Sc. Jorge León Sánchez.

- Comisión de Carrera Administrativa

- Téc. José Orozco Lezcano.
- Lcda. Idania Mayela Vargas Muñoz
- Lic. Geovanny Soto Rodríguez

- Comisión de Carrera Académica

- M.Sc. Fernando Mojica Betancourt.

- Junta de Becas

- M.Sc. Francisco Rodríguez Soto.

- Comisión de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral
 - Lcda. Rocío Alfaro Avendaño.
 - Lic. Giovanni Tabash Alfaro.
 - M.Sc. Francisco Rodríguez Soto.
 - Lcda. Aida Lobo Paniagua.

- Junta de Relaciones Laborales
 - Bach. Marlene Madrigal Mora.
 - M.Sc. Ligia Hernando Echeverría.
 - Licda. Rocío Alfaro Avendaño.
 - M.Ed. Laura Ramírez Chavarría
 - Téc. Jose Orozco Lezcano

- Comisión de Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual
 - Lcda. Marianela González Arce.
 - Lcda. Jéssica Jiménez Rodríguez.

Agradecimiento y reconocimiento

Nuestro agradecimiento y reconocimiento a los trabajadores del SITUN por su dedicación, esfuerzo, lealtad y compromiso:

Andrea Salazar Miranda
 Daniela González Madrigal
 Grettel Castro Cruz.
 Jessica Sandí Cubillo.
 Jessica Jiménez Rodríguez
 Johana Muñoz Rodríguez.
 Jorge Hernández Díaz.
 Juan José Sánchez González
 Luis Ugalde Montero.
 Alexander Murillo Chavarría.



“La jubilación puede ser un final, un cierre, pero también es un nuevo comienzo”

Para nuestro querido Jorge, o mejor dicho, para nuestro querido “Tigre”, este año te jubilas y vas a comenzar una nueva etapa en tu vida. Y eso es un gran reto.

Has pasado casi 45 años trabajando para este sindicato, entregando parte de tu vida y sin pensar demasiado en que un día dejarías de hacerlo, pero ese momento ha llegado. Mirando hacia atrás, has formado parte de grandes acontecimientos y logros de este, tu querido SITUN, muchas luchas sindicales, muchos proyectos celebrados, muchas anécdotas entre afiliados; perteneciendo a un equipo unido, eres toda una biblioteca de recuerdos y memorias.

No hay mayor placer que el que nos da un trabajo bien hecho y visualizar el camino recorrido es la oportunidad para ver con satisfacción las huellas que dejas en esta organización, porque, éstas no son solo producto del tiempo, sino del esfuerzo, constancia y dedicación; dejando por siempre un espacio que nadie podrá llenar.

En este momento, como en el transcurso de todos estos años, valoramos tus horas de trabajo, por tener siempre esa mano tendida y por contar con tanta calidad humana; en este momento, reconocemos todo el tiempo que dedicaste a dar lo mejor de ti. Ahora que terminas este ciclo laboral, deseamos que disfrutes esta nueva etapa con que la vida te recompensa, tiempo para vivir y disfrutar plenamente en familia y que, tal y como sucedió hace casi 45 años, te da la oportunidad de volver a aprender.

Muchas gracias Tigre, “hasta la victoria siempre compañero”.



***Un 22 de mayo de 1974 se funda el Sindicato de Trabajadoras
y Trabajadores de la Universidad Nacional. 49 años de lucha
sindical, de lucha por los trabajadores y sus derechos***



SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNA