COMITÉ EJECUTIVO

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

RESUMEN INFORME DE LABORES - DICIEMBRE 2016 - NOVIEMBRE 2017

Secretaría	***Nombre***
Secretaría General	Álvaro Madrigal Mora
Secretaría General Adjunta	Óscar Picado Sánchez
Secretaría de la Mujer Trabajadora Equidad y Género	Adriana Salazar Miranda
Secretaría de Educación y Formación Sindical	Belhkys Ugalde Arroyo
Secretaría de Asuntos Académicos	Fernando Mojica Betancourt
Secretaría de Atención de Sedes	Lelia Brenes Elizondo
Secretaría de la Juventud Sindical	Luis Diego Soto Kiewit
Secretaría de Finanzas y Tesorería	Ledis Chavarría Acuña
Secretaría de Asuntos Administrativos	Rocío Alfaro Avendaño
Secretaría de Conflictos	Mildred Soto Vargas
Secretaría de Deportes, Cultura y Recreación	José Orozco Lezcano
Secretaría de Afiliación y Propaganda	Jenny Segura Barboza
Secretaría de Asuntos Nacionales e Internacionales	Walter Jiménez Urrutia
Fiscal General	Raymundo Gutiérrez López.

El presente informe de labores corresponde al periodo: diciembre 2016 – noviembre 2017, del Comité Ejecutivo del SITUN. Periodo caracterizado por la culminación exitosa de la defensa de la Convención Colectiva, la cual, sufrió la amenaza de la administración de querer denunciarla. Sin embargo, debido a la exitosa estrategia desarrollada, logramos que se prorrogara intacta por un nuevo periodo de tres años. Sin embargo, lamentablemente y luego de haber superado esta amenaza, finalizamos el año con un nuevo intento de la administración de irrespetar la Convención, al pretender privatizar la contratación laboral del personal requerido para atender las nuevas edificaciones de la

Universidad, lo que una vez más, ha demandado la movilización del Sindicato para oponernos a estos intentos de precarización del empleo en nuestra Institución.

Con este informamos podemos mostrar a los afiliados los resultados de la gestión del actual Comité Ejecutivo durante los últimos 12 meses, los cuales han posibilitado nuevamente, el fortalecimiento de la organización, confirmándola a lo interno de la Universidad como un sindicato con objetivos y metas claras, de defensa de los derechos laborales de los trabajadores, pero también como una organización solidaria que también mira hacia afuera en procura de lograr un país más inclusivo, justo y equitativo, llevando además, el estandarte de nuestra universidad, siendo un sindicato necesario y humanista.

El SITUN sigue siendo una organización sólida y respetada, tanto en el ámbito universitario como en el ámbito nacional e internacional, donde podemos decir, que nos hemos convertido en un referente en la lucha sindical.

Defensa de la Convención Colectiva ante la amenaza de su denuncia

Como recordamos, desde el año pasado nos enteramos que la Rectoría tenía la intención de denunciar la Convención Colectiva para lo cual había conformado una comisión, llamada extrañamente, según contó uno de sus integrantes, de análisis de los abusos de la convención colectiva. Esto se hizo de forma secreta sin ser notificado en ningún momento al SITUN.

Ante dicha circunstancia, pasamos a conformar una comisión para atender esta amenaza. Dicha Comisión a su vez, ideó una estrategia, que a la larga resultó sumamente exitosa para proteger a nuestra Convención.

Por un lado desarrollamos una serie de acciones en el ámbito político, sobretodo, para evidenciar a la administración en su contradicción de querer denunciar la Convención, cuando fue su caballo de batalla electoral, el presentar dicho grupo, como el defensor de los derechos de los trabajadores. Dentro de las actividades que se generaron, fue la visita a los diversos centros de trabajo para alertar a los trabajadores de dichas intenciones ocultas. Se realizaron aproximadamente **30 asambleas** en todas las sedes universitarias.

Por otro lado, también se ideó una campaña de colecta firmas, en la cual no es que le solicitábamos al Sr. Rector no denunciar la Convención Colectiva, se lo demandábamos, ya que ese había sido su compromiso de campaña, respecto absoluto hacia la convención. Fue así como activamos a nuestras seccionales para que nos colaboraran con esta colecta, llegándose a conseguir un aproximado de 1891 firmas, las cuales fueron entregadas en una Asamblea del SITUN, a través de un acto formal, al Sr. Rector de la Universidad, Dr. Alberto Salom Echeverría. Este acto sirvió de marco para mostrarle a las autoridades universitarias, la molestia y la oposición de los trabajadores universitarios a que se cercenaran sus derechos.

También es importante recordar que se activó una campaña de solidaridad con el SITUN, tanto a nivel nacional como internacional, con lo cual los sindicatos amigos, así como las diversas centrales sindicales, hicieron llegar sus misivas ante la Rectoría y el Consejo Universitario, apoyando la posición del SITUN y exigiendo el cese de las intenciones de denuncia. En este sentido, la Confederación de Trabajadores de las Universidades de América (CONTUA), junto con la Internacional de Servicios Públicos (ISP), enviaron una misión internacional para mostrar de forma más explícita su apoyo. Dicha misión fue recibida tanto en la Rectoría como en el Consejo Universitario.

El complemento de la estrategia fueron las acciones legales que se emprendieron ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que por alguna extraña razón, habían confundido la fecha de vigencia de la Convención colectiva, variándola del 9 de abril pasado al 19 de octubre de este año. Sin embargo, ante nuestros alegatos y fundamentos, el Ministerio tuvo que retractarse de su error, reconociendo que el SITUN tenía razón en que la Convención Colectiva se había prorrogado automáticamente por un nuevo periodo de tres años, a partir del 6 de abril pasado. Importante recalcar que fue debido a un extraordinario despliegue jurídico de nuestra parte que logramos demostrarle al Ministerio de Trabajo su error de interpretación

Fue así como mediante el pronunciamiento daj-aer-ofp-151-2017, de fecha 31 de mayo de 2017, el Departamento de Asesoría Externa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contesta la nota del 03 de mayo del 2017, y luego de realizar un análisis del artículo 185 antes y luego del Adendum, resuelven ante ese panorama y el error de apreciación generado, reconsideran el criterio vertido en el pronunciamiento DAJ-AE-030-16 del 18 de febrero de 2016, debiendo tenerse como fecha correcta de vigencia última, el 6 de abril

de 2017 y prorrogada automáticamente a partir del 06 de abril del 2017 por tres años más. Lo anterior de conformidad con lo estipulado en el párrafo primero del artículo 185 convencional y tomando en cuenta que no se observa en el expediente del Departamento de Relaciones de Trabajo disposición contraria de las partes negociadoras.

Importante recordar que aun así, la Rectoría intentó que el Ministerio se retractara de esta decisión, sin embargo, el Ministerio se mantuvo en su criterio y más bien, le respondieron a la Rectoría con el documento MTSS-DMT-OF-890-2017 de fecha 31 de agosto de 2017, en el cual, el Sr Ministro, Alfredo Hasbum Camacho le reitera a la Rectoría que ya se ha pronunciado sobre el asunto y que el despacho no cuenta con suficiente fundamento jurídico, ni elementos fácticos nuevos que justifiquen apartarse del criterio emitido por la Dirección de Asuntos Jurídicos, además se indica que en virtud de lo anterior, y en consonancia con la autonomía negocial de las partes, el criterio de vigencia no puede ser variado por este Ministerio.

Es importante entonces, tener claro que esta lucha se ganó por la estrategia desarrollada por el Comité Ejecutivo, con la colaboración de todas las seccionales del SITUN, y que no fue el resultado de ninguna acción fortuita de la vida.

Reunión entre representante del SITUN, CONTUA y el Rector de la UNA

Proyectos de Ley para el ordenamiento de las retribuciones adicionales al salario base el sector público.

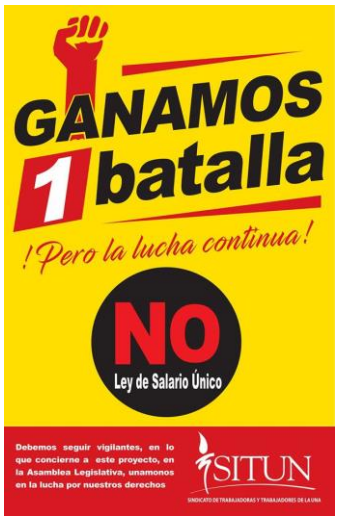
Durante el periodo anterior, el SITUN se dio a la tarea de visitar los diferentes centros de trabajo para informar sobre varios Proyectos de Ley sobre Empleo Público que se discuten en la Asamblea Legislativa, y que de ser aprobados, significarían una grave afectación para los trabajadores del sector público. En total se han realizado 28 asambleas donde básicamente se expuso a manera de ejemplo el proyecto de ley, Ley para Racionalizar el Gasto Público, expediente 19.923, presentado por varios diputados de posiciones contrarias a los intereses de los trabajadores.

El objetivo de estos proyectos es reformar los mecanismos y reglas por medio de las cuales se han manejado las retribuciones adicionales a los salarios base, vinculándolo de manera directa a los procesos y resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño. Es un proyecto que pretende cubrir absolutamente a todos los trabajadores del sector público y unificar todos los pluses salariales, especialmente las anualidades, vinculándolas a la evaluación del desempeño y reduciéndolas a un porcentaje máximo de 1,94%. Por otra parte, se estaría limitando el derecho a la dedicación exclusiva y a la disponibilidad y reduciendo el derecho de cesantía a tan solo ocho años.

En enero de este año, ante la presión sindical, el Presidente de la República, desconvocó dicho Proyecto de Ley 19506 sobre empleo público de las sesiones extraordinarias, sin embargo, para el SITUN es de mucha importancia continuar dando seguimiento a estas

propuestas, ya que buena parte de los diputados le han declarado la guerra a los derechos de los trabajadores.

El movimiento sindical ha realizado una ardua lucha para defender los derechos laborales, especialmente los salariales, y el SITUN, como parte integrante del BUSSCO, se ha sumado a las convocatorias realizadas para estar informados de los avances en este tema y así poder remitir la información a los trabajadores afiliados y no afiliados, haciendo un llamado continuo a estar atentos al desarrollo de estas discusiones.



Comisión para analizar la sostenibilidad financiera de la UNA

Ante los rumores de los intentos de privatización de servicios generales en la Universidad Nacional, se solicitó una reunión con las autoridades universitarias para verificar dicha información. En ella, el Sr. Rector, Dr. Alberto Salom, aceptó que efectivamente se estaba pensando en la posibilidad de concesionar bajo la figura de fideicomiso, las nuevas edificaciones de la Universidad que se están construyendo con el préstamo del Banco Mundial, lo anterior según ellos, debido a que un estudio actuarial hecho por investigadores de la Universidad de Costa Rica, arrojó como resultado que para el año 2023, la Universidad Nacional podría tener graves problemas presupuestarios, debido principalmente a dos razones; por un lado, al crecimiento en número de plazas del sector administrativo, en especial del estrato de servicios generales, y a que en el sector académico, había una masa de trabajadores mayores de 50 años, con salarios muy altos que presionan el presupuesto, especialmente aquellos, que teniendo los requisitos para pensionarse, no lo han hecho, devengando por lo tanto, salarios muy altos.

En este sentido, y ante la oposición del SITUN a aceptar una propuesta de precarización del empleo en la UNA como solución a problemas presupuestarios, se acordó hacer una comisión conjunta para analizar tanto la validez del estudio en cuestión como para analizar la realidad presupuestaria de la institución, con el fin de elaborar propuestas viables que permitan financieramente hacer frente a las obligaciones sin recurrir a la precarización del empleo en la Universidad. Esta comisión ha comenzado a trabajar en dicho sentido y se espera para el próximo año poder rendir resultados concretos.

Creación del Macroproceso de Servicios de Apoyo a la Academia

Finalmente y luego de varios años de espera de los compañeros para-académicos, este año ha comenzado a funcionar el nuevo Macroproceso de para-académicos, lo que se ha traducido principalmente en la recalificación de la práctica total de compañeros de este sector, pasando de sestar en las categoría 21 y 23 a las categorías 25 y 32. Con este cambio se vieron beneficiados un total de **13** trabajadores, esto según información del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, correspondiente a la nómina del mes de octubre del presente año.

Al respecto, se está presionando para continuar con el estudio integral de este sector, ya que ahora, y desde hace ya un rato, toca trabajar con el otro grupo de asistentes de laboratorio, los cuales llevan ya varios esperando a que se finalice con este proceso. Esperamos durante el 2018 tener esta situación, finalmente solucionada, para bien de estos compañeros. Por ello es que se ha incrementado la presión sobre la Vicerrectoría de Administración y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, para lograr que cumplan con el mandato del Consejo Universitario.

Crecimiento del Área Legal

Decidimos aumentar a dos tiempos completos y cuarto los servicios del Área Legal, contratando una nueva Asesora Legal, que nos viene a dar un mayor apoyo en la atención de usuarios, pero sobretodo, ante el reto que la nueva Reforma Procesal Laboral significa o representa para los trabajadores, sobre todo en lo que respecta, a la presentación de casos ante juzgados laborales, en busca de una atención en algunos casos, más expedita y pertinente a la situación de los trabajadores.

Importante además, mencionar que la Asesora Legal, Emilia Naranjo Sandí, recientemente se ha acogida a su merecida jubilación, luego de cerca de tres décadas de laborar para la organización, lo que nuevamente nos plantea la necesidad de analizar la contratación de otro asesor legal que venga completar el corpus de asesores del SITUN.

Negociación Salarial 2017

La aprobación del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), el cual representa un incremento del 8,6% con respecto al FEES 2016, y la inflación, fueron los factores a considerar para plantear una propuesta de aumento salarial y entrar en el proceso de negociación. Según reportes del Banco Central de Costa Rica, el comportamiento reciente de las expectativas de inflación, señalan una mejora progresiva y una inflación baja y estable; siendo la acumulada un 0,5% aproximadamente y la proyección para el próximo año de un 3 +-1, lo cual se utilizó como parámetro para negociar.

Cada año se vuelve más difícil el proceso de negociación salarial, sin embargo, para este proceso se tuvo una propuesta de los representantes de la Universidad, sobre realizar una modificación al mecanismo de negociación. El SITUN siempre ha procurado negociar con base en la inflación futura y procurando que al inicio de cada semestre el trabajador cuente con un porcentaje de aumento, para tratar de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y compensar la inflación; sin embargo, la Administración propuso que no se negociara sobre la expectativa de inflación anual, sino sobre la expectativa de inflación semestral, con la salvaguarda de que al finalizar el primer semestre se realizara una revisión y análisis de la situación; dicha propuesta no fue aceptada por los representantes sindicales.

Al final del proceso de negociación se llegó al acuerdo de un reajuste del 3%, aplicado de la siguiente manera: un 2% de reajuste salarial a la base de diciembre de 2016, a partir del 1 de enero de 2017, y un 1% de reajuste salarial a la base de diciembre de 2016, a partir del 1 de julio de 2017.

Convenio UNA-Fondo-SITUN para fortalecer la Clínica de Especialidades Médicas

El 01 de junio de 2017 se realizó en las instalaciones de la Clínica la firma del convenio tripartito con el cual la Universidad se comprometió a trasladar al Fondo el 0,5% de los salarios totales pagados en la UNA, con el fin de financiar la operación de la Clínica. De esta forma se venía a viabilizar finalmente, el inicial acuerdo salarial de 2015 que establecía dicho traslado, pero que sin embargo, por alguna extraña razón, la Asesoría Jurídica dijo que eso jurídicamente no era viable por ese medio, por lo que el Consejo Universitario nos encomendó buscar otro mecanismo, para viabilizar ese acuerdo.

Firmas convenio UNA-Fondo-SITUN

Pues bien, luego de año y medio se acordó que la forma de viabilizar la propuesta era a través de un convenio tripartito; sin embargo, ha habido gran resistencia de parte del Consejo Universitario de aprobar el contenido presupuestario para formalizar el convenio. Aun no tenemos claro cuáles son sus argumentos, ya que en las reuniones que hemos sostenido nos han planteado diversas dudas que creemos hemos evacuado adecuadamente, entre ellas: la legalidad del convenio, la forma en que se creó la Clínica y la forma actual del Fondo de financiarla, que ellos nunca fueron informados de que este convenio se había firmado, ahora pareciera que es un asunto meramente político a lo interno del Consejo.

En este momento la situación ha quedado en que existe una sub-comisión de la Comisión de Atención de Temas Institucionales (CATI), que es a la que se le ha asignado analizar

de nuevo este tema, para ser llevado de nuevo al plenario del Consejo. Actualmente estamos en contacto con los miembros de dicha comisión, para tratar de evacuar cualquier duda y así lograr su apoyo, con el fin de lograr potenciar a la Clínica de Especialidades Médicas como el gran referente institucional de atención de los temas de salud de la población laboral universitaria y sus familias, así como de aquellos estudiantes que sean remitidos por el Departamento de Salud.

Atención del Acoso Laboral en la UNA

En el 2011, con la firma del Addendum a la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, se incluyó un capítulo sobre el tema del acoso laboral, en el cual, según el artículo 213, la Universidad Nacional se comprometía para el año siguiente, a crear una instancia competente para atender esta problemática. Sin embargo, han pasado ya cinco años y la Institución continúa incumpliendo con lo acordado.

Debido a esto, y al poco interés mostrado por las autoridades durante estos años, para atender de forma efectiva y pronta este flagelo laboral, el SITUN se vio en la obligación de recurrir ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los tribunales respectivos, para plantear la evidente violación de la Convención Colectiva por parte de las autoridades universitarias, al no tener aún la instancia requerida.

Desde el año anterior, la comisión bipartita formada para determinar qué tipo de instancia debía crearse para atender el acoso laboral, había emitido criterio de crear órganos similares a los que atienden el hostigamiento sexual, tales como una comisión interdisciplinaria de acoso laboral y una fiscalía de acoso laboral. Lo anterior debido a que consideraron no conveniente que una misma instancia tratara estas problemáticas, ya que son muy distintas. Sin embargo, después de un año de haberse plateado dicha propuesta, la administración ni siquiera la ha enviado al Consejo Universitario para su análisis, aprobación y puesta en efecto.

Finalmente, el jueves 26 de octubre del 2017, se llevó a cabo audiencia oral en la que se presentó el acuerdo suscrito por ambas partes (UNA-SITUN), en el cual se solicitó suspender el proceso legal por el plazo máximo de un mes; tiempo en el cual la Universidad se compromete a elevar al Consejo Universitario la propuesta de creación de la instancia encargada de tramitar y conocer los casos de acoso laboral que se interpongan

dentro de la Universidad Nacional. En caso de no cumplirse lo estipulado, el SITUN continuará el proceso legal hasta su finalización. Como respaldo de todo lo anterior, por medio de la resolución del 26 de octubre de 2017, las señoras Roxana Guerrero y Damaris Molina, Inspectoras encargadas de tramitar el proceso, indicaron que siendo procedente lo solicitado, se acoge la petición y se deberá informar al órgano el resultado de las diligencias, pero en caso contrario, se continuará el proceso en audiencia oral señalada para el día lunes 27 de noviembre del año en curso.

Desde el SITUN, se espera que éste sea finalmente el impulso que se necesita para que el próximo año se conformen las instancias técnicas que nos ayuden a atender y luchar contra esta problemática institucional, en cumplimento de la normativa convencional.

Por otro lado, este año el SITUN conjuntamente con la Defensoría de los Estudiantes, realizó la segunda jornada de Mobbing y Bullying en la Universidad Nacional, a través de la Secretaría de Conflictos, de la cual nos sentimos muy orgullosos y satisfechos por el trabajo realizado y de los resultados obtenidos. Fue una jornada en la que se contó con muy buena participación, donde el primer asistieron sesenta y siete personas en la mañana y en la tarde ciento un personas, en el segundo sesenta y tres personas en la mañana y 54 personas en la tarde, y para el tercer día se contó con 73 persona durante la mañana. Es importante recalcar que este tipo de jornadas logran incentivar a las personas para que tomen la decisión de denunciar, situación que ya se está viendo reflejada en el SITUN por parte de los trabajadores. De igual forma, el SITUN continúa trabajando fuertemente en una campaña constante sobre la prevención y atención de este tema, por lo que junto con trabajadores del IDESPO, se están finalizando los últimos detalles del instrumento que medirá el acoso laboral en la Universidad Nacional, así como la aplicación del mismo.

Actividades y charlas Segunda Jornada de Mobbing y Bullying 2017

Reconocimiento en memoria a nuestros compañeros

No podemos olvidar a quienes nos antecedieron en estas labores de construcción de la Universidad Nacional y del SITUN, quienes forjaron lo que hoy tenemos, y aun en su etapa de jubilación continuaban construyendo.

Por eso hicimos un merecido homenaje a nuestros compañeros, tanto a quienes ya no están con nosotros como a los que siguen acá, tratando de dar lo mejor de sí para los demás. El SITUN no quiere que nos olvidemos de ellos y los tengamos siempre presentes en nuestra memoria, por lo que construyeron, por lo que nos heredaron; para recordarnos que habrán de venir a otros a quienes debemos heredarle esto que hoy tenemos

Atención de conflictos

Esta secretaría continuó con la modalidad de atender a los afiliados como una medida para valorar la posible existencia de un conflicto o para determinar si es posible resolver la inquietud del afiliado. Lo anterior con apoyo de la Secretaría General Adjunta, la cual durante este periodo, ha sido un apoyo y ha ayudado en la atención de casos de afiliados, mediante citas y consultas telefónicas.

De esta forma, a continuación se presenta un cuadro informativo sobre la atención general brindada a los afiliados durante este periodo:

Atención a afiliados del periodo			
Trimestre	**Asesoría Legal**	**Secretaría Conflictos**	**Secretaria Ase. Legal**
Cuarto trimestre 2016 (Oct-Nov-Dic)	142	27	57
Primer trimestre 2017 (Ene-Feb-Mar)	203	31	47
Segundo trimestre 2017 (Abr-May-Jun)	82	13	44
Tercer trimestre 2017 (Jul-Ago.-Sep.)	190	17	81

Por otra parte, en lo que respecta a la atención y asignación de casos de afiliados a los diferentes abogados del SITUN, a continuación un detalle sobre la asesoría que se está brindando.

Tipo de atención	Cantidad
Casos remitidos a área de Asesoría Legal	**16**
Asesoría Legal con la Licda. Emilia Naranjo	5
Asesoría Legal con el Licdo. Luis Ugalde	7
Asesoría Legal con la Licda. Diana Sánchez Cubero	4

Además de la atención de casos de afiliados, la Secretaría de Conflictos se encargó de elaborar el protocolo de atención de afiliados al SITUN y ha colaborado en el análisis de los perfiles de cargos de la universidad. También se mantiene la representación sindical

en la Comisión de Acoso Laboral y se realizó la planificación, coordinación, ejecución y participación en la II Jornada de Mobbing y Bullying.

Finalmente, respecto a la labor de la Comisión de Acoso Laboral, es importante recalcar los esfuerzos que continúa realizando el Sindicato para denunciar y atender los posibles casos que se presentan sobre esta problemática, considerando que aún no se establece la instancia técnica especializada en la materia. Por lo anterior, hemos decidido que aquellos casos que evidencien contundentemente la existencia del acoso, se presente no solo internamente, sino que también sean llevados ante los juzgados laborales, tratando de aprovechar la nueva legislación en esta materia.

Modificación Artículo 37 – Implementación de cursos complementarios en lugar de las Pruebas Técnicas.

En el año 2013, aproximadamente, se realizó una reunión en la Biblioteca Central donde un grupo de trabajadores solicitaron un espacio para conversar sobre las Pruebas Técnicas que implementaba en ese momento el Programa Desarrollo de Recursos Humanos como parte del proceso de conformación el Registro de Elegibles. En dicha reunión se expuso que las Pruebas Técnicas eran “impasables” y que estaban realizadas para que sólo algunas personas las pudieran aprobar, en especial quienes ya ocupaban el cargo.

Como resultado de la reunión, se conformó una Comisión que se encargaría de conversar con el Programa de Recursos Humanos para realizar modificaciones a las pruebas y generar mayores posibilidades de participación en los procesos concursales internos, agilizando los procesos de contratación; sin embargo, una vez que se dio el cambio de administración en la Universidad, la Vicerrectoría de Desarrollo decide, de forma unilateral, eliminar las pruebas técnicas y a su vez, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos crea el como requisito sustituto, los cursos complementario.

El SITUN, en busca de colaborar con los trabajadores, especialmente con sus afiliados, y siendo miembro de la Comisión de Análisis de Cursos Complementarios; expuso ante la Vicerrectoría de Administración una propuesta para mejorar el modelo de desarrollo del talento humano por competencias, principalmente en el proceso de selección. También se

desarrolló un plan de capacitación, actualización integral y articulado, que fortalezca el quehacer del estrato administrativo.

Por otro lado, se recopiló información a través de un formulario, con el objetivo de valorar la demanda de ciertos cursos complementarios que pertenecen a los diferentes macroprocesos; información que le ha permitido al SITUN buscar facilitadores para los cursos de mayor demanda y que los trabajadores tengan acceso a estos cursos a costos menores. Muy satisfactoriamente podemos decir que este año se facilitaron los cursos de Organización del Trabajo, el cual se impartió tres veces (marzo, junio y agosto), una en el Campus de Pérez Zeledón, beneficiando a un total de 90 afiliados; y el curso de Archivística, el cual se ha impartido una única vez a un grupo de 33 trabajadores.

Recientemente, la comisión constituida para analizar los resultados de la implementación del nuevo artículo 37, ha terminado su labor de corrección de aquellos aspectos que se consideran deben mejorarse en dicho artículo, para facilitar el proceso y proteger a su vez, los derechos de los trabajadores. Esta propuesta debe ser enviada por las partes al Consejo Universitario para su ratificación y con ello, ser enviada al Ministerio de Trabajo para su homologación e incorporación a la Convención Colectiva.

Asuntos Académicos

Esta Secretaría volvió a tener un representante a partir del segundo semestre del 2017, desde entonces se realizaron talleres sobre las modificaciones al Código de Trabajo en la Sede Central y en los Campus de Sarapiquí, Pérez Zeledón y Liberia; con un promedio de 30 participantes por charla.

Por otra parte, en coordinación con la Seccional de Académicos, se elaboró un documento sobre la propuesta de modificación a la normativa de carga académica de los docentes y se inició el proceso de negociación con la Vicerrectoría de Docencia. También se ha trabajado e informado a los académicos, sobre el reglamento de Unidades Académicas, así como sobre la normativa de las escuelas.

En otros temas, se programaron reuniones para informar sobre la inquietud que presentan los académicos respecto al documento de la declaración jurada y mencionar algunas modificaciones por parte del SITUN, las cuales se consideran importantes y necesarias.

También se tuvieron varias reuniones con la Rectoría Adjunta para revisar los lineamientos de los nombramientos anualizados. Resulta importante mencionar que la administración pretendía incluir dos normas, una de ellas que estipulaba que en casos donde se presentaran dos académicos para nombramiento anualizado que cumplieran los requisitos, se le daría preferencia a aquel trabajador que, según el Director, haya tenido más compromiso con la Institución. Sin embargo, el SITUN fue claro en que aceptaría criterios subjetivos para violentar los derechos de estos trabajadores, por lo que se acordó que para el 2018 se mantienen los lineamientos, tal y como se han venido aplicando hasta el momento.

Además, el Comité ejecutivo tomó la decisión de encargarle a la Secretaría de Asuntos Académicos la incorporación de una nueva línea de trabajo, en temas como: ambiente, gestión de riesgo y cambio climático, entre otros.

Asuntos Administrativos

Uno de los aspectos más relevantes es que durante este año, el Comité Ejecutivo tomó la decisión de asignarle a la Secretaría de Asuntos Administrativos la función de velar por todo lo que tenga ver con salud laboral y calidad de vida, por la función que precisamente viene cumpliendo en la Comisión Central de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral de la Universidad Nacional, que según su plan de trabajo y el Código de Trabajo en su artículo 288, se conformaron las primeras subcomisiones de salud ocupacional en las diferentes instancias de la Universidad Nacional. Como primera etapa se conformaron las subcomisiones en la Biblioteca Joaquín García Monge, Escuela de Medicina Veterinaria, Estación de Biología Marina Juan Bertoglia Richards, Centro de Investigaciones Apícolas Tropicales (CINAT), y en conjunto, la de Proveeduría Institucional, Asesoría Jurídica y Carrera Administrativa. También se está trabajando en la elaboración de un plan de capacitaciones para dichas subcomisiones, el cual se iniciaría en febrero del 2018.

También ha tenido un rol preponderante en la Comisión de Análisis de Cursos Complementarios, a través de la cual se expuso ante la Vicerrectoría de Administración una propuesta para mejorar el modelo de desarrollo del talento humano por competencias, principalmente en el proceso de selección. Además de desarrollar un plan de capacitación y actualización integral y articulado que fortalezca el quehacer del estrato administrativo.

Como miembro de la Comisión de Teletrabajo, se está trabajando en la corrección del reglamento que regula y marca las pautas de la implementación de esta nueva modalidad en la Universidad Nacional. Se llevaron dos cursos de 10 sesiones, que son parte de la capacitación de los miembros de la comisión: Formación y Certificación en Teletrabajo y Construcción de Herramientas de Medición para el Teletrabajo.

Respecto a la Comisión de Cursos Complementarios, se recopilo información a través de un formulario para valorar la demanda de los trabajadores de ciertos cursos complementarios que pertenecen a los diferentes macroprocesos. Esta información permite buscar facilitadores para los cursos de mayor demanda y que los trabajadores tengan acceso a estos cursos a costos menores.

La Secretaría de Asuntos Administrativos, el SITUN tuvo representación en actividades de gran importancia, como lo fue I Encuentro de Mujeres de Centroamérica, el Caribe y México de la Federación Sindical Mundial (FSM), realizado los días 20, 21 y 22 de septiembre en Panamá; cuyo tema principal fue la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y la discriminación laboral contra las mujeres que precariza su empleo; con la finalidad de proponer medidas de actuación futuras para la inclusión de la mujer trabajadora, desde un punto de vista laboral, sindical y profesional.

Por último, se organizó conjuntamente con la ISP el foro “Cambio climático, gestión de riesgo y sus impactos en la población”.

Educación y Formación Sindical

En esta área, durante este periodo se continuó con el fortalecimiento de los trabajadores afiliados, por lo que se desarrollaron una serie de cursos y talleres en distintas áreas y para diversos sectores, tratando de atender demandas, solicitudes y necesidades.

Actividades educativas organizadas por el SITUN durante el año 2016

Taller/Curso	Dirigido	Fecha	Cantidad de Participantes
Taller de Clima Laboral, Trabajo en equipo y comunicación asertiva	Todos los trabajadores en el INISEFOR	20 marzo	40

Feria de la Salud INISEFOR	Toda la comunidad	19 abril	30
Curso de Mantenimiento de jardines y zonas verdes	Trabajadores de zonas verdes	21 de abril	20
Feria de la Salud Sarapiquí	Toda la comunidad	3 Mayo	50
Feria de la Salud, Sede Pérez Zeledón	Toda la comunidad	7 de junio	40
Curso Manipulación de Alimentos	Todos los trabajadores	11 de agosto	27
Feria de la salud Sede de Liberia	Toda la comunidad	30 de agosto	70
Feria de la Salud, Sede de Nicoya	Toda la comunidad	28 de setiembre	70
Tres cursos de “Organización del Trabajo” (Cursos complementarios)	Todos los afiliados	Marzo, Junio y Agosto	90
Capacitación Resolución Alterna de Conflictos	Secretarios de conflictos Seccionales	6 de setiembre	35
Feria de la Salud, Sede Pérez Zeledón	Toda la comunidad	29 de setiembre	60
Técnicas de archivo (Cursos complementarios)	Conserjes	Agosto-Setiembre	33
Feria de la Salud, Medicina Veterinaria	Toda la comunidad	17 de noviembre	80

Ferias de la Salud

Curso Archivística

Curso Organización del Trabajo

Por otro lado, para este año se continuó, con el apoyo del Proyecto Esperanza Joven, de la Escuela de Educología, con el proyecto "Fortalecimiento Académico para Trabajadoras y Trabajadores Universitarios, Esperanza Joven –SITUN", el cual consiste en brindar una oportunidad de capacitación a los trabajadores de la Universidad Nacional, para que obtengan su título de Bachillerato en Educación Media, mediante tutorías de preparación para estos exámenes. El día jueves 26 de octubre de 2017, se realizó una ceremonia de reconocimiento y motivación para todos los participantes de este proyecto.

Atención de Sedes

Durante este periodo, la Secretaría desarrolló estrategias de acercamiento y reconocimiento (aplicación de un FODA), así como la articulación de esfuerzos derivados de la labor realizada por las Seccionales de las Sedes, buscando así reflejar la importante gestión, esfuerzo y proyección de las mismas en pro de mejorar la condición de los trabajadores de las diferentes Sedes.

Por otro parte, manteniendo la visión social que caracteriza el SITUN, se coordinó la realización de la Feria de la Salud con las Seccionales correspondientes de cada Sede, la Secretaria de Educación Formación Sindical, Clínica de Especialidades Médicas FBS-SITUN-UNA y trabajadores de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA). En esta actividad, los trabajadores tuvieron acceso a varios servicios, entre los que destacan electrocardiogramas, nutrición, tomas de glicemia, psicología, fisioterapia, medicina general, oftalmología, laboratorio, etc.; además de contar con la compañía del CINAT con diferentes productores de miel.

Adicionalmente, un total de 356 niños y jóvenes, hijos de afiliados al SITUN, fueron beneficiados con la distribución de paquetes de útiles infantiles, escolares y universitarios, contribuyendo de esta manera a solventar los gastos que se derivan en cada inicio de ciclo lectivo y motivando especialmente a las generaciones a continuar sus proyectos de estudio.

Entrega de útiles en Sedes	
Maternal	2
Interactivo	12
Preparatoria	8
I Ciclo	30
II Ciclo	32
Colegio	66
Universidad	206
TOTAL	**356**

Seccionales

Siempre hemos dicho que una parte fundamental del Sindicato son sus Seccionales, las cuales, año con año, trabajan con mucho compromiso por el SITUN, los afiliados y trabajadores en general; razón por la cual se continúa brindándoles apoyo y buscando opciones para fortalecer su accionar. Es por esto que este año, en el Taller de Seccionales, además de brindarles una charla sobre el régimen disciplinario que se emplea en la Universidad Nacional, se les dio la oportunidad a algunas Seccionales de encargarse de las actividades del Taller, las cuales debían tener relación con el accionar del SITUN y enviar mensajes o enseñanzas importante para la organización.

Estas actividades sirvieron como mecanismos para fomentar el trabajo en equipo, incentivar el liderazgo y participación de los miembros, hacer un llamado a la creatividad, pero principalmente, hacer un análisis de la percepción e imagen que tienen las Seccionales del SITUN, para trabajar en el planteamiento de estrategias que ayuden a combatir las debilidades y amenazas del Sindicato, y a explotar esas fortalezas y oportunidades que se tienen.

Taller de Seccionales 2017

Seccional de Transportes	Seccional Finca Santa Lucía	Seccional de Biblioteca Central	Seccional de PRODEMI	Comité de Enlace Proveeduría
Seccional de Vigilancia	Seccional de Académicos	Seccional de Medicina Veterinaria	Seccional de Conductores Desentralizados	Seccional de Asistentes Paraacadémicos
Representante Escuela de Informática	Seccional Departamento de Salud	Seccional de Financiero	Seccional de Servicios Secretariales	Seccional de Interinos Académicos
Campus Pérez Zeledón	Campus Coto	Campus Liberia	Campus Nicoya	Campus Sarapiquí
Seccional de Registro	Seccional de DTIC	Seccional de Conserjes	Seccional de Recursos Humanos	Seccional de Publicaciones
	Seccional de Técnicos de Laboratorio	INISEFOR		

Este año se nombraron las nuevas junta directivas de la Seccional de Transportes, Vigilancia, Financiero, Recursos Humanos, Finca Santa Lucía, Medicina Veterinaria, Departamento de Salud, Servicios Secretariales, Campus Pérez Zeledón, Campus Coto y Conserjes. A todas se les brindó la charla de inducción y refrescamiento, con base al capítulo XIII del Estatuto del SITUN. Por otro lado, en el transcurso del presente periodo se le dio acompañamiento a las 27 seccionales en las diferentes actividades programadas por ellas, tales como: reuniones con las autoridades universitarias, charlas,

capacitaciones, ferias de la salud y días de celebración asignado a cada uno de los centros de trabajo.

Deportes, Cultura y Recreación

Durante este periodo, la Secretaría volvió a tener representación a partir del mes agosto y se empezó a trabajar fuerte en la coordinación de las actividades deportivas tradicionales y en la coordinación de nuevas actividades que. Además de abarcar el ámbito deportivos, incluyan la parte de cultura y recreación. A continuación, un detalle de las actividades más importantes durante el periodo:

- Se fundó el Taller de Baile Popular Infantil, el cual se empezó a impartir desde agosto del presente año, con niños de 6 a 12 años. Actualmente aún está en curso y se da todos los sábados en horario de 8:00 a.m. a 9:20 a.m., en las instalaciones del Centro de Recreo del Fondo de Beneficio Social.

- Se creó el grupo de “Cleteros SITUN”, el cual normalmente realiza salidas los domingos. Durante estos meses se han realizado giras a la Laguna Hule, Rancho Redondo, Monte la Cruz, Coronado, entre otros. Participan trabajadores desde principiantes a gente con algo de experiencias.

- Participación en la carrera Sol y Arena 2017.

- Celebración del Día del Trabajador Universitario (DTU).

- Participación en la carrera Relevos San José – Puntarenas, con dos equipos, uno mixto y otro de varones.

- Entrega de material deportivo a las seccionales de las sedes con el fin de apoyarlos en el desarrollo de actividades físicas y de salud.

- Desarrollo de actividades que permitieron el acercamiento de las seccionales de las sedes con la sede central.

Afiliación y Propaganda

Durante este periodo se ha continuado con la elaboración de signos externos del Sindicato, los cuales se utilizan en los movimientos sindicales, reuniones, asambleas,

actividades especiales o para entregar a los afiliados y que estos estén identificados con su Sindicato.

Este año se inició con la elaboración de la campaña publicitaria sobre la denuncia de la Convención Colectiva por parte de la Rectoría. También se ha trabajado en la actualización y manejo de la página web del SITUN y se integró a la Comisión encargada de dinamizar la página.

En lo que respecta al diseño de afiches, durante el año se trabajó en una variedad de diseños para la actividad de entrega de útiles 2017, la campaña de firmas contra la Convención Colectiva, para el Día Internacional de la mujer y Día de Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, Ferias de la Salud, Marcha del 1 de mayo, Congreso Mobbing y Bulling (Acoso Laboral), Reforma laboral Procesal, Campaña de Hostigamiento Sexual, campaña para el Foro de Cambio Climático, charla sobre el I.V.M, Caja Costarricense del Seguro Social y más.

Como una nueva propuesta de signo externo, se realizo el diseño de la mascota del SITUN, llamada Situnito, y se crea toda una gama de materiales alrededor de esta mascota, como es el caso de materiales educativos para la actividad de entrega de útiles del 2018.

Por otra parte, se realiza el arte de la placa para el homenaje de los compañeros pensionados que fallecieron en Cinchona, el arte de la mascota para gorras, el arte del convenio UNA-SITUN, el arte para las nuevas ventanas que se encuentran en el Centro de Recreo del Fondo de Beneficio Social, con el tema de la historia de la Convención

Colectiva, y el arte para el inflable de la mascota, el cual se estrenó en la actividad de celebración del Día del niño.

De acuerdo a peticiones de las Secretarías y Seccionales, se realizaron diseños para la celebración de su día, así como el diseño de los logos de cada Seccional. También se realizó el diseño de las nuevas camisetas del SITUN, el del Banner para el 43 aniversario del SITUN, de la página web, Facebook, los Banners para las Feria de la Salud en las Sedes y la propuesta para el nuevo diseño de las vitrinas del SITUN, cuyo fin es cambiar el diseño de las vitrinas cada 3 meses.

Por otra parte se detectó la necesidad de mejorar la comunicación del SITUN y de buscar un especialista que se encargue de esto, por lo que se trabajó en la búsqueda de algunas propuestas y cotizaciones para presentar ante el Comité Ejecutivo. También se han realizado cotizaciones de signos externos del SITUN.

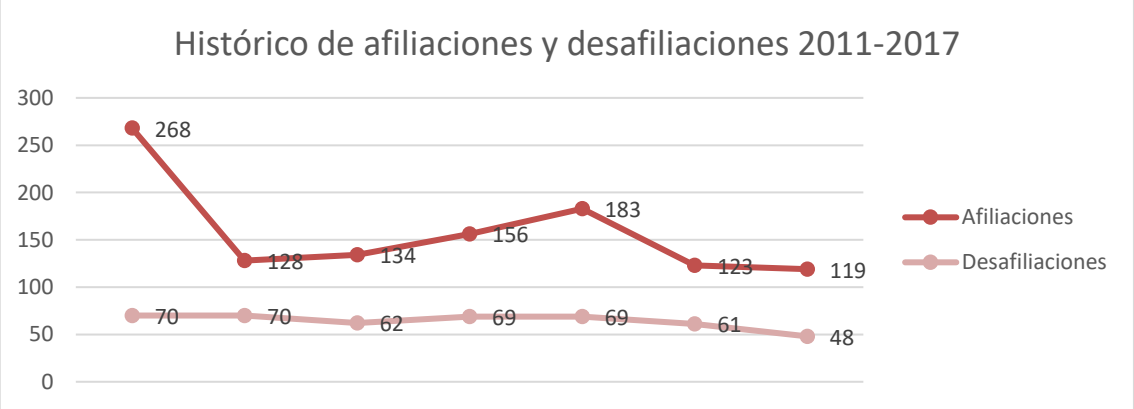
Como representante del SITUN, se participó en el Taller de Comunicación los días 17 y 18 de julio impartido por UNDECA El fin de participar en este taller, es buscar herramientas para que los Sindicatos se acerquen a los medios de Comunicación y que estos informen sobre las actividades de los Sindicatos.

En lo que respecta a trabajos futuros, se estará trabajando en los materiales y cotizaciones sobre la mascota del SITUN, en los afiches para las fechas del medio Ambiente y sobre la precarización del empleo en la Universidad; también en el diseño de mensajes de agradecimiento para los afiliados. De igual manera, se continuará asistiendo a las reuniones de la Comisión encargada de dinamizar la página web.

Finalmente, con respecto al tema de afiliación, a continuación se presentan datos importantes que reflejan la realidad de la afiliación del SITUN. Inicialmente se muestra una tabla comparativa, con las afiliaciones y desafiliaciones desde el año 2011 hasta el año 2017, teniendo este último año un corte al 06 de noviembre:

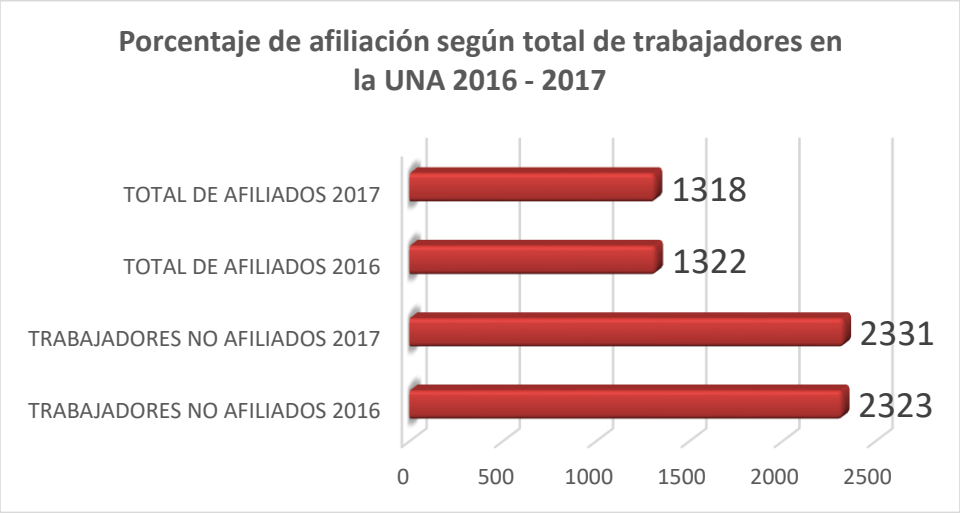
Cuadro 1. Histórico de afiliaciones y desafiliaciones 2011-2017.

Histórico de afiliaciones y desafiliaciones 2011-2017				
Año	**Afiliaciones**	**Desafiliaciones**	**Desafiliaciones por pensión**	**Diferencia**
2011	268	70	2	196
2012	128	70	2	56
2013	134	62	10	62
2014	156	69	3	84
2015	183	69	3	111
2016	123	61	11	51
2017	119	48	24	47



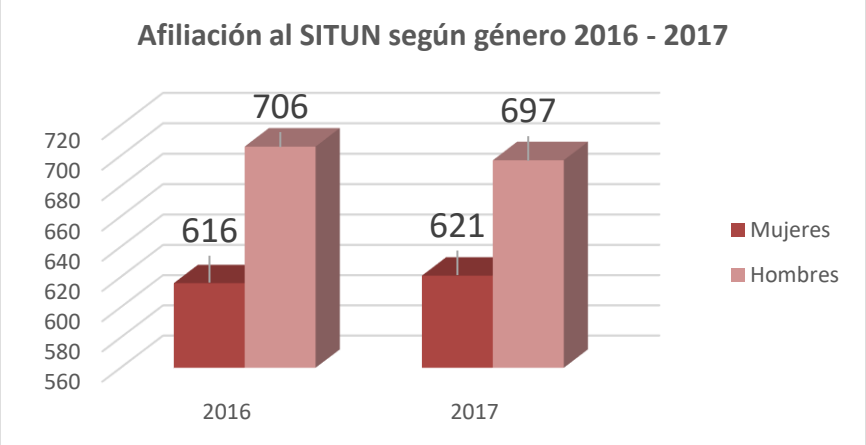
Cuadro 2. Porcentaje de afiliación según total de trabajadores en la UNA 2016 - 2017

Porcentaje de afiliación según total de trabajadores en la UNA 2016 - 2017				
Año	**Trabajadores no Afiliados**	**Afiliados SITUN**	**Total de Trabajadores**	**%**
2016	2323	1322	3645	36%
2017	2331	1318	3649	36%



Cuadro 3. Afiliación al SITUN según género 2016 - 2017

Afiliación al SITUN según género 2016 - 2017				
Género	**2016**	**%**	**2017**	**%**
Mujeres	616	47%	621	47%
Hombres	706	53%	697	53%
Total	**1322**	**100%**	**1318**	**100%**

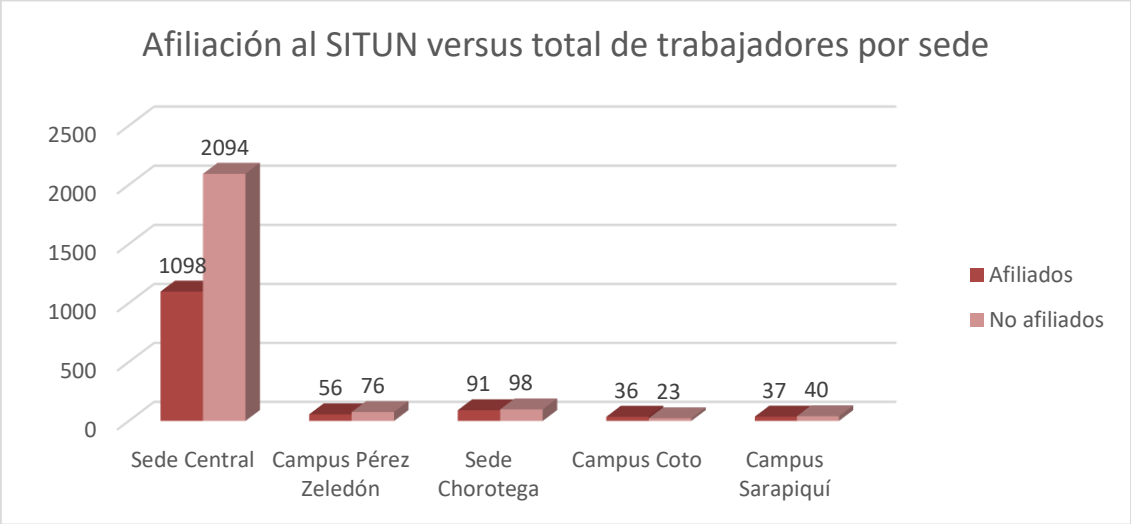


Cuadro 4. Afiliación por sector laboral 2016 - 2017.

Afiliación por sector laboral 2016 - 2017				
Sector laboral	**Afiliados**	**No afiliados**	**Total de trabajadores**	**% de afiliación**
Académicos 2016	397	1230	1627	24%
Académicos 2017	488	1405	1893	26%
Administrativos 2016	701	884	1585	44%
Administrativos 2017	830	926	1756	47%

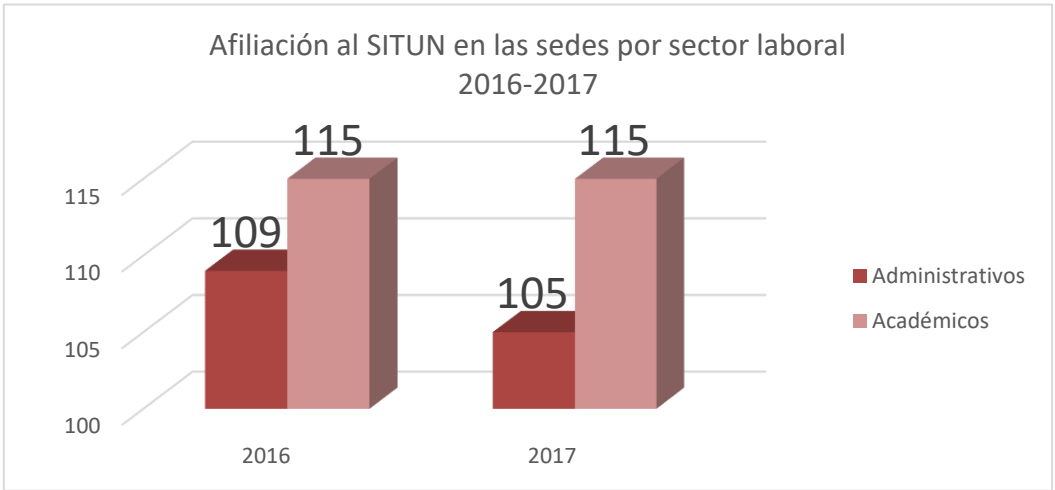
Cuadro 5. Afiliación al SITUN versus total de trabajadores por sede.

Afiliación al SITUN versus total de trabajadores por sede					
Sede/Campus	**Afiliados**	**No afiliados**	**Total de Trabajadores**	**% de afiliación 2017**	**% de afiliación 2016**
Sede Central	1098	2094	3192	34%	34%
Campus Pérez Zeledón	56	76	132	42%	45%
Sede Chorotega	91	98	189	48%	53%
Campus Coto	36	23	59	61%	64%
Campus Sarapiquí	37	40	77	48%	52%
Total	**1318**	**2331**	**3649**		



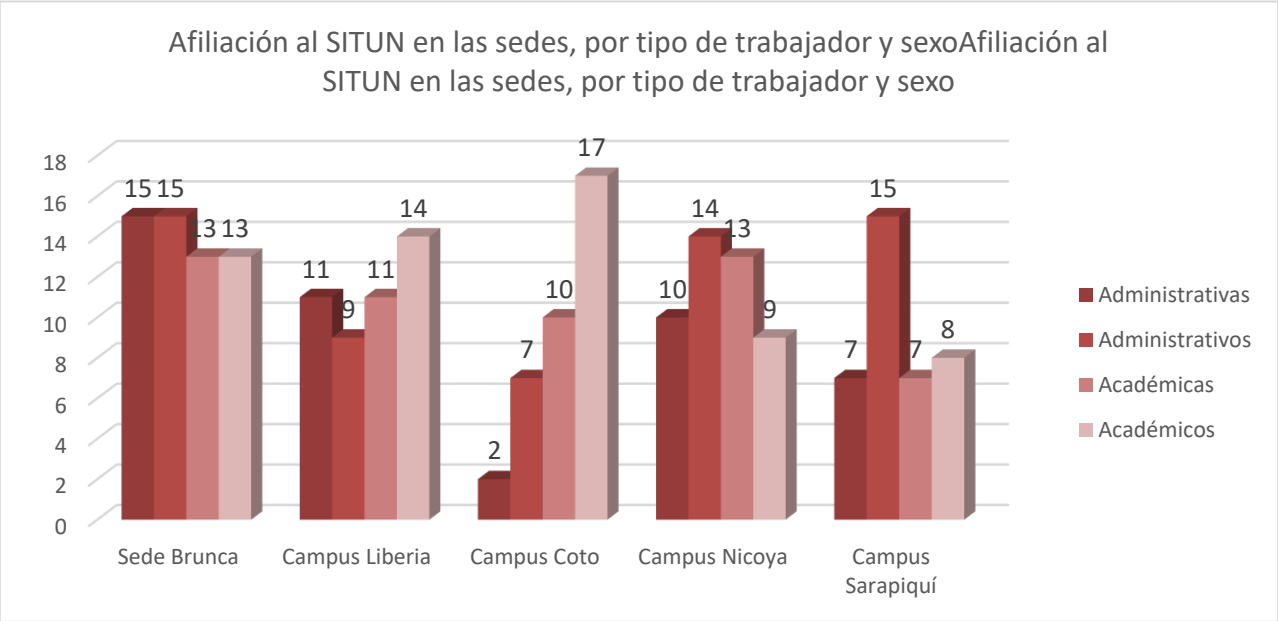
Cuadro 6. Afiliación al SITUN en las sedes por sector laboral 2016-2017.

Afiliación al SITUN en las sedes por sector laboral 2016-2017.				
	2016	**%**	**2017**	**%**
Administrativos	109	49%	105	48%
Académicos	115	51%	115	52%
Total	**224**	**100%**	**220**	**100%**



Cuadro 7. Afiliación al SITUN en las sedes, por tipo de trabajador y sexo.

Afiliación al SITUN en las sedes, por tipo de trabajador y sexo					
Clasificación	**Sede Brunca**	**Campus Liberia**	**Campus Coto**	**Campus Nicoya**	**Campus Sarapiquí**
Administrativas	15	11	2	10	7
Administrativos	15	9	7	14	15
Académicas	13	11	10	13	7
Académicos	13	14	17	9	8
Total	**56**	**45**	**36**	**46**	**37**



Asuntos nacionales e internacionales

El SITUN continúa teniendo importante presencia en el ámbito nacional, formando parte del Bloque Unitario Social y Sindical de Costa Rica (BUSSCO), grupo cuya resistencia ha sido la que hasta el momento ha impedido la aprobación de cualquier iniciativa en la Asamblea Legislativa que atente contra los derechos de los trabajadores del sector público. Además, hemos estado brindando apoyo constante el SINDEU en su proceso de

Negociación de la convención colectiva, así como apoyo a otros sindicatos internacionales cuando lo han requerido, mostrando con ello, la solidaridad del movimiento sindical tanto a nivel regional como internacional.

Eso sí, un aspecto que debemos lamentar es el fallo de la Sala IV que declaró inconstitucional el proyecto de ley presentado por JUPEMA, con el fin de que se permitiera regresar a los compañeros del Magisterio, que por diversas razones, se habían trasladado del Régimen de Reparto al Régimen de la Caja Costarricense de Seguro Social. Este proyecto fue aprobado en primer debate por el plenario legislativo, sin embargo, debido a la sentencia de la Sala, se debe devolver todo el proceso para empezar de nuevo. Lo cual pone el futuro del proyecto en una situación muy difícil.

De la misma forma el SITUN, sigue junto a JUPEMA impulsando otros proyectos para permitirle a JUPEMA la inversión de sus recursos en sectores más dinámicos de la economía, con el fin de darle mayor sostenibilidad al Fondo de Capitalización. Proyecto que ha tenido la oposición férrea del sector cooperativista y que por el momento, no se ve un futuro de aprobación pronta. Además, de un proyecto para eliminar el cobro de impuestos a los rendimientos del fondo de pensiones.

En cuanto al tema de TISA, el Acuerdo de Comercio de Servicios, tratado comercial que busca liberalizar todo el sector de comercio de servicios, sobre todo los servicios públicos, con el fin claro de su próxima privatización; debemos decir que ante la llegada del nuevo gobierno en Estados Unidos, el ritmo de negociaciones parece haberse desacelerado, por lo que este año ha sido un poco de incertidumbre. El SITUN continúa participando en el Colectivo Costa Rica SÍ, TISA NO.

Recientemente, se participó como conferencista, en una actividad organizada por la ISP y la Fundación Eber, en el edificio del ANDE y ante cerca de 50 dirigentes sindicales , con el fin de continuar difundiendo los peligros que significarían para el país, de llegar a aprobarse este perverso tratado. Por lo que vislumbramos que para el próximo año, probablemente debamos reactivar la lucha.

El SITUN, como Organización responsable y vigilante de los intereses de sus afiliadas y afiliados, presenta año con año la rendición de cuentas, que es de suma importancia para mostrar la consolidación y sostenibilidad financiera; dado a ello, se muestra ante la Asamblea General, los informes financieros para el período comprendido del 1 de octubre 2016 al 30 de setiembre de 2017; lo anterior 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 Internaciones de Información Financiera y presentan razonablemente, en todos sus aspectos importantes.

1. **Estados Financieros**
   - **1.1. Balance General de Situación:** La situación financiera del SITUN es lo que nos muestra el Balance General de Situación, el cual refleja en activos circulantes el monto de ¢126.872.431,81 en Caja y Bancos un monto de ¢2.432.333,53, complementados con ¢100.407.914,58 en inversiones transitorias, a las que podemos acudir en cualquier momento que se requiera efectivo. Las cuentas por cobrar refleja un monto de ¢24.032.183.70, este monto principalmente es por las cuotas afiliados del mes de setiembre que se nos depositó la Universidad Nacional a inicios del mes de octubre, el activo fijo asciende a ¢30.960.922.61 correspondiente a mobiliario y equipo de oficina, equipo de computación y de transporte, los mismos reflejan una depreciación total de ¢16.683.913.08, para un neto de activo fijo por ¢14.277.009.53 con lo que el total de activos del SITUN asciende a ¢141.149.441.34. Los Pasivos reflejan un monto de ¢13.773.245.52 correspondiente principalmente a las obligaciones de las cargas sociales, aguinaldo y salario escolar, generadas por la planilla de salarios de los funcionarios del Sindicato. Por último, el patrimonio asciende a ¢127.376.195.82 para un total de Pasivo más Capital de ¢141.149.441.34; reflejando así el equilibrio entre activos, pasivos y patrimonio.

Fuente: Estados Financieros a setiembre 2017

Fuente: Estados Financieros a setiembre 2017

De los gráficos se desprende que la posición financiera del SITUN, al 30 de setiembre de 2017, es muy consolidada; lo anterior, tomando en cuenta que tenemos en activos circulante un 90% del total de activos, y un 90% del total del patrimonio, contra un porcentaje mínimo de pasivos circulante del 10%; lo que refleja que las obligaciones son

mínimas y hay suficiente circulante para atender cualquier emergencia generada por eventual conflicto colectivo o por la naturaleza propia del quehacer sindical. El Patrimonio Social está constituido en su mayoría por las cuotas mensuales de las afiliadas y los afiliados, correspondiente a un 1% del salario.

1.2. **Estado de Ganancias y Pérdidas:** Los ingresos percibidos durante este período es por el monto de ¢250.289.618.16 y los gastos ascienden al monto de ¢229.831.208.25, entre los rubros más relevantes están: los ingresos por cuota de afiliación por el monto de ¢215.629.402.31, los demás productos corresponden al aporte de la UNA para la asesoría legal por el monto de ¢30.558.553.47 e intereses por inversiones por el monto de ¢4.035.039.85. Estas cifras muestran una sana administración en cuanto a la atención y respuesta de los asociados, pues está obteniéndose un promedio mensual en aportes por ¢16.5 millones, considerando 13 cuotas con la del salario escolar. Los gastos ascienden al monto de ¢229,831.208, 25, entre los rubros más significativos están, salarios y cargas sociales por el monto de ¢121,505.130, 11; remuneraciones directas al afiliado por el monto de ¢64,669.938,16 que incluye la Secretaría de Deportes, Mujer Trabajadora, Educación y Formación Sindical, Afiliación y Propaganda, Artículos escolares, actividades asociados, atención, reuniones y asambleas, entre otras; así como los gastos operativos que ascienden al monto de ¢40.028.467,61.

Fuente: Estados Financieros a setiembre 2017

Fuente: Estados Financieros a setiembre 2017

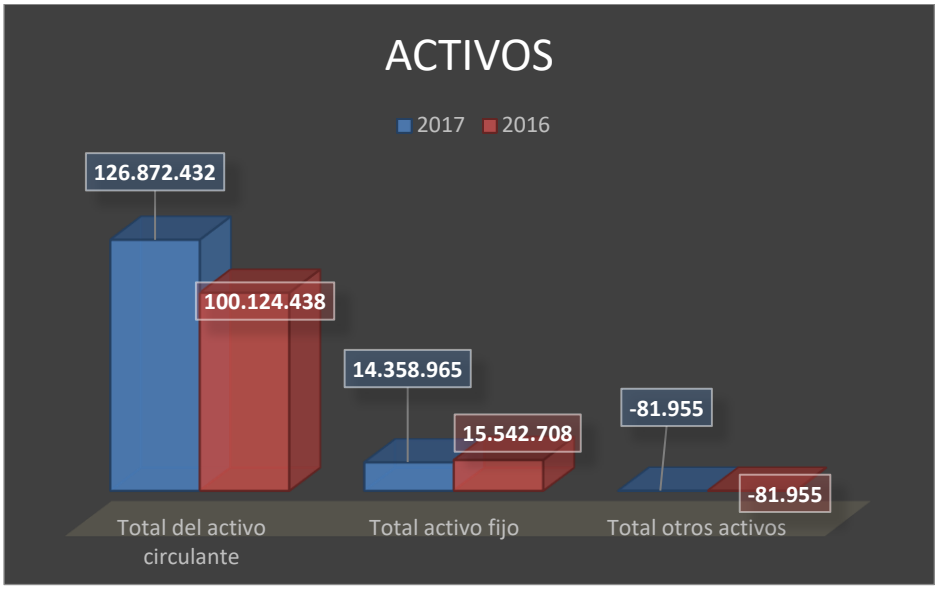
Fuente: Estados Financieros a setiembre 2017

Producto de estos gráficos se interpreta que los recursos se han manejado de una forma eficiente, haciendo un correcto uso de los mismos, los gastos operativos reflejan un 17% del total de este grupo, los cuales se han ejecutado razonablemente, respetando la normativa vigente y el control interno correspondiente; en este año 2017, el rubro de salarios y cargas sociales representa 53%.

Por otra parte, y tal como se muestra en el gráfico anterior, un 28% se ejecutó en beneficios directos para los trabajadores sindicalizados y sus familias, en diversas actividades para los asociados, capacitaciones educativas, los artículos escolares y la actividad que se realiza para los hijos de los afiliados en la inaguración de la entrega de útiles, así como nuestro aporte en la celebración del día del niño, atención personalizada y oportuna, entre otros. Cuando comparamos los ingresos vrs los egresos, hay un excedente de operación de ¢ 20.458.409.91. Por lo que se procede hacer la reserva de conflictos correspondiente al período.

SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
BALANCE GENERAL COMPARATIVO
AL 30 DE SETIEMBRE DEL 2017 y 2016
(Cifras en colones)

ACTIVOS	2017	2016
Total del activo circulante	**126 872 432**	**100 124 438**
Total activo fijo	**14 358 965**	**15 542 708**
Total otros activos	**-81 955**	**-81 955**
ACTIVO TOTAL	**141 149 441**	**115 585 191**



Fuente: Estados Financieros a setiembre 2017

PASIVO Y PATRIMONIO		
Total Pasivo Circulante	**13 773 246**	**10 117 405**
Total patrimonio	**127 376 196**	**105 467 786**
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	**141 149 441**	**115 585 191**

Fuente: Estados Financieros a setiembre 2017

SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

Estado de Resultados Integral

Por los periodo terminados al 30 de setiembre del 2017 y 2016

(Cifras en colones)

	2017	2016
TOTALES INGRESOS	**250 289 618**	**243 994 153**
TOTAL DE LOS EGRESOS	**229 831 208**	**217 611 920**
EXCEDENTES DE OPERACIÓN	**20 458 410**	**26 382 233**

Fuente: Estados Financieros a setiembre 2017

DICTAMEN INDEPENDIENTE DE ESTADOS FINANCIEROS

A los afiliados, al Comité Ejecutivo del SINDICATO DE Y TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

He auditado el Balance de Situación del **Sindicado de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional,** al 30 de setiembre del 2017, el Estado de Excedentes, el Estado de Flujos de Efectivo y el Estado de Cambios en el Patrimonio, por el período finalizado en esa misma fecha.

Responsabilidad de la Administración por los Estados Financieros.

Los estados financieros son responsabilidad de la administración de la Organización, de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera. Esa responsabilidad incluye el diseño, implementación y mantenimiento de un adecuado sistema de control interno para la preparación y presentación razonable de los estados financieros, lo cuales deben estar libres de representaciones erróneas de importancia relativa, debido ya sea a fraude o error; seleccionar y aplicar políticas contables apropiadas y efectuar estimaciones contables que sean razonables en las circunstancias.

Responsabilidad de los auditores.

Nuestra responsabilidad es la de expresar una opinión sobre estos estados financieros, basados en nuestra auditoría. El trabajo se realizó de acuerdo con las Normas Internacionales de Auditoría. Estas normas requieren que planeemos y ejecutemos la auditoría para obtener razonable seguridad de que los estados financieros no contienen errores significativos. La ejecución de la labor de revisión incluye el examen, con base en pruebas selectivas de la evidencia que respalda los montos y las revelaciones contenidas en los estados financieros, una evaluación de los principios de contabilidad usados y de las estimaciones significativas hechas por la administración, así como una evaluación general de la presentación de los estados financieros.

Consideramos que la auditoría realizada provee una base razonable para emitir

nuestro dictamen. En mi opinión los Estados Financieros antes mencionados presentan razonablemente en todos los aspectos de importancia, la situación financiera del **Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional**, al 30 de setiembre del año 2017 y el resultado de sus operaciones por el período terminado a esa fecha, de acuerdo con las Normas Internacionales de Contabilidad aplicables para este tipo de organización.

Lic. Rolando Chanto Cantillano
Contador Público Autorizado
Carné 1933

Póliza de Fidelidad 0116 FIG 0007 vigente al 30 de setiembre del 2018
Exento de timbre de Ley No 6663 por disposición de su artículo 8.

Fiscalía

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 55 inciso e) del estatuto del Sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional, SITUN, procedo a rendir el siguiente informe como Fiscal de la organización, correspondiente al período comprendido entre octubre 2016 y setiembre 2017, estructurado sobre la base del señalamiento puntual de aquellos aspectos del trabajo del Comité Ejecutivo que considero deben ser evaluados desde el control político que ejerce la fiscalía del SITUN.

Sesiones

El Comité Ejecutivo ha cumplido a cabalidad la obligación de sesionar al menos una vez por semana, salvo en los casos que por tener que atender asuntos propios de las secretarías no se pueda realizar alguna sesión. Se respeta por supuesto, el requisito de legalidad de contar con el quorum correspondiente para que las decisiones que se tomen resulten válidas, además se ha cumplido con la formalidad de registrar dichas actas, lo cual comprende los siguientes pasos:

- Convocatoria por escrito por la vía del correo electrónico con la debida antelación.
- Elaboración consensuada de la agenda de cada sesión.
- Levantamiento del acta correspondiente que circula entre los miembros de previo a la siguiente reunión en la cual sobre la base de ese conocimiento que del texto ya se ha propiciado se produce la aprobación informada del acta de la sesión anterior.

Todo este protocolo queda debidamente documentado y los soportes correspondientes se encuentran adecuadamente conservados y resguardados. Durante el período antes mencionado, me queda claro que se usó del tiempo de licencia sindical para el desarrollo de las sesiones del cuerpo colegiado del sindicato, y atender otras reuniones en centros de trabajo y elaborar documentos relacionados.

Finanzas.

Se lleva por parte del Comité ejecutivo del SITUN un control de los ingresos y egresos de afiliación de sus miembros, lo cual está relacionado indefectiblemente con los ingresos monetarios para el funcionamiento de la organización y el cumplimiento de los objetivos. En este sentido, a través del sistema de deducción por planilla de la cuota de afiliación y pertenencia al sindicato el ingreso de fondos a la organización es estable cumpliendo los procedimientos de utilización propios de un colectivo.

Se ha recurrido a la compra de pizarras informativas, diseño de procesos de comunicación electrónica en el marco del mantenimiento y actualización de la página web, el uso del correo electrónico para informar y discutir temas diversos y de gastos aprobados por el Comité ejecutivo, para verificación se han aclarado las consultas efectuadas por esta fiscalía.

De lo expuesto, esta fiscalía constató el respeto estricto de que los gastos realizados con cargo al presupuesto del SITUN se sustenten en una decisión del Comité ejecutivo aprobada debidamente.

En este contexto, la Fiscalía encuentra en orden el “INFORME DE TESORERÍA” presentado por la compañera Secretaria de Finanzas y Tesorería, para el período comprendido entre octubre 2016 y setiembre 2017.

Luchas coyunturales.

Se entiende por lucha coyuntural aquel conjunto de labores ejecutadas para la defensa de los intereses de los trabajadores afiliados a la organización y la Universidad Nacional en general, ante la combinación de factores y circunstancias que se presentan en un momento determinado.

Se busca obtener una respuesta o solución a situaciones de uno de sus integrantes o de un grupo de los mismos, conflicto en el que en principio no está de por medio un interés que afecte a la generalidad de aquella clase o que comprometa uno de los elementos jurídica o sociológicamente definidores de la relación clase trabajadora-clase patronal. En este sentido, ha sido importante el fortalecimiento de las seccionales y comités de enlace, permitiéndole al Comité ejecutivo una mayor interrelación con sus afiliados de las sedes y campus ubicados fuera del centro de Heredia y meseta central.

El SITUN ha mantenido la asesoría, orientación y representación de los afiliados ante consultas y solicitudes de apoyo de diversa índole frente a afectaciones en las condiciones en que deben prestar sus servicios a la institución: situaciones de acoso u hostilidad en el ambiente de trabajo, trámite de procesos disciplinarios, reclamo de extremos económicos o en especie constitutivos de la relación laboral particular, cambios acontecidos en procedimientos y funciones, etc. Se sigue y atiende con mucha atención estas consultas.

Esta fiscalía considera que, ante esa creciente cantidad de las mismas, las secretarías respectivas y el departamento legal del SITUN las han podido atenderlas a cabalidad. Por lo observado y analizado, del actuar del Comité Ejecutivo, seccionales, Comités de enlace y la Administración del SITUN, me doy por satisfecho y les agradezco y felicito por la gran labor que realizan en favor de todos los afiliados.

Otros temas

1. **Proyecto de Ley 17561: Posibilidad de retorno de los educadores trasladados a la Caja Costarricense del Seguro Social**

Es el proyecto de ley que pretendía que las y los trabajadores de la educación, trasladados al régimen del IVM después de julio del 95, retornaran al Régimen de Pensiones del Magisterio Nacional, ante la imposibilidad de lo dispuesto en la Ley 7531 y sus reformas.

Se planteó este proyecto el cual ingresó a la Asamblea Legislativa, el 21 de octubre de 2009. La oposición de algunos legisladores aduciendo que generaba un grave impacto económico IVM de la CCSS, hizo que no fuera aprobado en su momento.

Este proyecto de ley fue aprobado en primer debate por la Comisión Legislativa Plena Primera en el 2017, el cual pretendía adicionar un transitorio a los artículos 4 y 31 de la Ley 7531, "Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional".

Sin embargo, un grupo de legisladores hicieron la consulta a la Sala constitucional sobre los siguientes puntos:

- Que el proyecto de ley contraviene la autonomía de la Caja Costarricense de Seguro social, la prohibición de transferencia de fondos, la reserva de la seguridad social y el principio de solidaridad social. En suma, estiman que se contraviene el artículo 73 de la Constitución Política.
- Que se vulnera el principio de progresividad de los derechos fundamentales, toda vez que el Estado debe garantizar que existan condiciones razonablemente previsibles para que el derecho a la jubilación sea real, lo que implica no adoptar actuaciones que eliminen o disminuyan el derecho jubilatorio, o bien, que no se omita la adopción de acciones de compensación.
- Estiman que el proyecto de ley causa un perjuicio al régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, lo que implica una disminución o debilitamiento de la posibilidad efectiva del derecho a la jubilación de todos los ciudadanos.
- Refieren al respecto, que la discrecionalidad no puede ser irrestricta, y que cualquier sistema donde se mejoren las condiciones de un grupo, no puede implicar el desmejoramiento del régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

Al respecto, la Sala Constitucional indica lo siguiente: Se evacua esta consulta legislativa facultativa de constitucionalidad, en el sentido de que el proyecto de ley "Reforma del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional", expediente legislativo número 17.561, es inconstitucional por violación al artículo 73 de la Constitución Política, toda vez que carece de un estudio que determine técnica y científicamente cuál es el impacto real sobre la Reserva del régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, vicio que es de carácter esencial del procedimiento legislativo.

2. **Retorno de los administrativos al Magisterio**

Con respecto a los casos administrativos, la Ley 7531 del 13 de julio de 1995, determinó en el artículo 8, lo siguiente:

"Por desempeño en el Magisterio Nacional debe entenderse específicamente:

a) Cargos docentes tal y como lo define el artículo 54 de la Ley de Carrera Docente, en instituciones educativas públicas o privadas, de enseñanza preescolar, enseñanza general básica, educación diversificada, Colegios Universitarios Públicos y Universidades Estatales.
b) El personal administrativo del Ministerio de Educación Pública y de los centros educativos que se encuentren en los supuestos del inciso anterior.
c) Los (as) trabajadores (as) del Instituto Nacional de Aprendizaje.

(…)

No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, los funcionarios administrativos cuyo nombramiento se produzca después de la promulgación de la presente ley, quedarán cubiertos por el seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte…"

Sin embargo, la ley 8721 reforma el artículo 8 de la ley 7531, eliminando el último párrafo de dicho artículo, generando dos poblaciones:

1. Funcionarios administrativos nombrados entre el 14 de julio de 1995 al 24 de abril del 2009, que por la ley 7531, debían cotizar para IVM de la Caja Costarricense de Seguro Social.
2. Funcionarios administrativos nombrados a partir del 25 de abril del 2009, que, dada la reforma, cotizan obligatoriamente para el Régimen del Magisterio Nacional.

Actividades especiales

- Participación del SITUN en la celebración del Día del Niño y la Niña en el Centro de Recreo del Fondo de Beneficio Social.

El SITUN se ha unido al Fondo de Beneficio Social y al Centro de Recreo para apoyar la celebración del día del niño y la niña, desarrollando una serie de actividades novedosas que permiten a los aprender mientras se divierten y además, con la intención de que los niños vayan comprendiendo la importancia que tiene sus vidas, el hecho de que sus padres

estén afiliados al SITUN, por lo que implica para desde el punto de vista de la conquista de derechos que le benefician a él como trabajador, y por supuesto, a sus familias. Por ello, para esta actividad se hizo entrega a los niños hijos de nuestros afiliados un pequeño presente alegórico al SITUN. Además, de que se puso en escena la imagen de "Situnito", mascota infantil del Sindicato, que seguirá acompañándonos en las actividades dirigidas a la niñez sindical.

- Entrega de útiles escolares a los hijos de los afiliados, así como las donaciones a centros escolares ubicados en zonas rurales y en condiciones de riesgo social.

El inicio de cada año, a nivel sindical institucional lo marca la actividad de entrega de útiles, esperada por los padres, así como por sus hijos. Por ello, es que cada año queremos mejorar y reforzar esta actividad solidaria que permite a nuestros afiliados, tener un desahogo financiero en estos días en que debe afrontar los gastos de la educación de sus hijos.

Entrega de Útiles Escolares 2017			
	Lo que se le solicitó a la empresa	**Sedes**	**Inauguración 27/01/2017**
Maternal	20	2	15
Interactivo	80	12	29
Preparatoria	50	8	32
I Ciclo	205	30	88
II Ciclo	205	32	95
Colegio	600	66	185
Universidad	700	206	342
TOTAL	**1860**	**356**	**786**

De acuerdo con el pedido de 1860 paquetes, se entregaron 1830 a los afiliados y quedaron 30 paquetes sin retirar, los cuales, después de un tiempo de espera para retiro, se donaron a familias necesitadas que lo solicitaron.

En cuanto a la donación de útiles, se recibieron 43 oficios, de los cuales se atendieron 41, para un total de donación de 415 paquetes, los cuales incluyen los 30 paquetes no retirados por los afiliados. Los 385 restantes, se desglosan de la siguiente forma: 313 propiamente de los llamados paquetes de donación, 15 kinder, 2 escuelas y 55 colegio.

Las donaciones fueron distribuidas en 6 provincias: Limón, Puntarenas, Guanacaste, Heredia, Cartago y San José, atendiendo comunidades como Isla Venado, Isla Caballo, ubicadas en el Golfo de Nicoya, Punta Morales, Sarapiquí, Puerto Viejo, Los Guido, Moravia, Carpio, Guácimo, San Pablo, Flores, Liberia, Caldera, Esparza, Tres Ríos, entre otras.

- Entrega de donaciones por parte del SITUN a personas afectadas por el Huracán Otto

Como parte de la solidaridad que debe caracterizar a los sindicalistas, año con año, hacemos donativos de útiles a escuelas de zonas rurales o en riesgo social, las cuales sn seleccionadas con el fin de tener un alto impacto sobre las familias de estas zonas. Tratando sobre todo, de escoger gente que verdaderamente necesite de esta ayuda.

Este año y como producto del impacto del Huracán Otto, ampliamos nuestra solidaridad, y en conjunto con el Fondo de Beneficio Social, llevamos donaciones a varias comunidades afectadas por dicho fenómeno. El solo recibir la sonrisa de estos niños fue un enorme pago para nosotros como sindicalistas, sintiéndonos más bien, nosotros en deuda con ellos.

Representación sindical en comisiones o instancias institucionales

A continuación se presenta un resumen de las labores realizadas por nuestros representantes sindicales durante este periodo, según la instancia a la que pertenecen:

Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social

Durante este año, la representación sindical ante la Junta ha luchado por fortalecer el accionar del Fondo en beneficio de los trabajadores, sobretodo, manteniendo tasas de interés de los créditos que sean acordes a las necesidades de los afiliados. En los programas, seguimos manteniendo las mismas condiciones que han caracterizado al Fondo en su historia. En el Centro de Recreo, las actividades son casi en su totalidad, gratuitas para los afiliados y sus familias. En el CIUNA, todos los usuarios reciben un subsidio que anda por el orden del 60% del costo total de atención de los niños, y en la Clínica de Especialidades Médicas, el susidio a los afiliados oscila entre un 30 y un 50% del costo de mercado de la atención de especialistas. Además de que se continúan incrementando las especialidades que se ofrecen. Ofertándose este año especialidades como: ortopedia y fisiatría, además de fisioterapia.

Importante recordar que para este año se logró aumentar el descuento en las tasas de interés para los afiliados al SITUN, pasando de un 0,25 a un 0,5%, lo que permite de esta manera, reconocer a los afiliados al SITUN, que son ellos con s compromiso y lealtad los que mantienen todos los derechos convencionales de los trabajadores universitarios.

Importante además, mencionar el proceso de defensa conjunta que se ha hecho del Fondo ante la campaña de ataques infundados y sin sustento que han realizado algunos afiliados, en especial, uno que siendo de las personas más beneficiadas por el apoyo del Fondo, no ha dudado en despotricar contra esta noble organización, olvidando todo lo que el Fondo ha hecho por ellos. Sin embargo, quien nada debe, nada teme, por lo que estamos seguros de que al final, la verdad saldrá a la luz y le dará al Fondo un impulso ante el grueso de los trabajadores universitarios.

Desde el año pasado se había aprobado el techado de la cancha multiuso, sin embargo, por trabas municipales, no será sino hasta el próximo año que lograremos empezar con este proyecto. De la misma forma, para el próximo año se tienen pensado abrir el servicio de Spa en el Centro de Recreo, como una nueva oferta más, para beneficio de todos los trabajadores y sus familias.

Importante mencionar que ante la creciente demanda de los padres afiliados por cupos para sus hijos en el CIUNA, se decidió abrir un grupo de más de maternal II, además de ampliar cupos en los otros niveles. Es claro que el Centro Infantil ya ha llegado a su límite en capacidad instalada, pero se buscan alternativas para atender esta creciente demanda.

Pr último recordar que este año, el Fondo cumple 35 de construir sueños, por lo cual el SITUN, como un padre amoroso, se suma a la celebración de este aniversario, de éste, su mayor conquista

Comisión de Carrera Administrativa (COCAD)

- "Educación Formal Adicional al Puestos".
    - Análisis y ratificación de las solicitudes de reconocimiento de las solicitudes presentadas en el periodo febrero 2017.
- "Capacitación Recibida".
    - Análisis y ratificación de las solicitudes de reconocimiento del factor Capacitación Recibida correspondientes a los períodos de febrero y julio 2015.
    - Actualmente se ha avanzado en el estudio y ratificación de las solicitudes de reconocimiento correspondientes al periodo febrero 2016, a un 75%.
- En relación a las modificaciones propuestas al Reglamento de la COCAD en el 2016, en este momento se encuentra en una etapa de análisis del impacto presupuestario, ya que las modificaciones solicitadas pretenden implementar nuevos factores para ser reconocidos a los trabajadores administrativos.
- Se aplicó una encuesta a los trabajadores administrativos con el fin de obtener información sobre el manejo de idiomas y educación formación complementaria, que permitiera a la instancia técnica tener una mejor idea de cuál podría ser el impacto presupuestario al poner en práctica las nuevas modificaciones.
- Dentro de las principales modificaciones que se proponen está la de reconocer la educación formal complementaria, aumentar el tope de puntos en capacitación recibida a 30 puntos (actualmente en 20), iniciar el pago para la capacitación impartida bajo la condición de instructor, manejo del idioma, reconocer el pago del reconocimiento a todos los trabajadores que se encuentren nombrados a partir de un cuarto de tiempo en la institución.

- Se trabajó en la elaboración de un afiche que indica información básica sobre el procedimiento para la recepción de solicitudes, tanto del factor capacitación recibida, como del factor educación formar, fechas y lugares de recepción así como otros aspectos fundamentales incluidos en el reglamento de la COCAD.

Junta Directiva del Centro de Recreo

- Coordinación de actividades:
    - Campamentos de verano y campamentos de medio periodo para los hijos de afiliados.
    - Torneo de futbol y campeonato de futbol 5.
    - Día del Trabajador Universitario (DTU).
    - Celebración Día de la Madre y del Padre.
    - Celebración Día del Niño.
    - Tradicional iluminación navideña.
    - Disposición de 11 programas en diversas áreas: Programa de natación para principiantes y avanzados, Programas de baile aeróbico, baile popular y zumba, Programa peso ideal, Programa promoción de la salud física y Programa de spinning.
- Mantenimiento de las instalaciones:
    - Reparación de una falla en el drenaje de los servicios sanitarios en el área de bebidas y comidas.
    - Por Instrucción del Ministerio de salud se ordenó por una condición de seguridad la Instalación de una baranda perimetral entre la piscina grande y mediana.
    - Mantenimiento de las máquinas del gimnasio.
- Propuestas de trabajo:
    - Implementación de un SPA en el edificio de piscina.
    - Posibilidad de techado de la cancha de basketbol.
    - Mejora del sistema del control de ingreso.
    - Desarrollar labores de mantenimiento preventivo en las instalaciones.
    - En cuanto al eje de sostenibilidad, se considera importante la migración de la tecnología de la iluminación del Centro de Recreo a la tecnología LED.

Junta Directiva del CIUNA

- Evaluación de los Servicios Educativos y Administrativos: este año se elaboró un instrumento para entregar al personal docente y de forma escrita los resultados del ciclo lectivo 2016.
- Elaboración e implementación del Manual de Procedimiento: Proceso de Matrícula, Definición, Estudio y Cobro de Cuotas.
- Elaboración e implementación de un Manual de Procedimiento: Asignación de Subsidios Adicionales.
- Análisis de la capacidad instalada del CIUNA: se calculó el área de cada aula con el apoyo de un arquitecto, se estimaron las áreas ocupadas de cada recinto, se analizó la legislación vigente en la materia (emanada del Ministerio de Educación Pública y el Ministerio de Salud) y se entregaron informes a la Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social.
- Ante el cambio en las edades de los niños y niñas para la matrícula en los distintos niveles del sistema educativo costarricense, incluido preescolar, establecidos en el Reglamento de Matrícula y Traslado de los estudiantes (publicado mediante Decreto No 40529-MEP en el Diario Oficial La Gaceta Nº144 del 31 de julio de 2017) se atendieron distintas situaciones relacionadas. Se realizaron consultas específicas al MEP, se hizo una reunión con las figuras parentales para informarles sobre sus opciones y entregarles información para la toma de decisiones, se realizaron las modificaciones respectivas en las edades de matrícula para el ciclo lectivo 2018 y posteriores.
- Matrícula para el ciclo lectivo 2018: se solicitaron y aplicaron mejoras al sistema de matrícula.
- A raíz del notable crecimiento que se presenta en la matrícula del CIUNA, se ha considerado la necesidad de atender casos específicos por lo que esta Junta solicitó a la Junta Directiva del FBS:
    - Analizar la posibilidad de abrir la creación de nuevos grupos en los niveles de nuevos grupos en los niveles de Maternal I, Maternal II, Interactivo I y/o Interactivo II. Y con esto la contratación del personal administrativo y docente necesario para ofrecer un servicio completo y de calidad a la comunidad universitaria.
    - Realizar un análisis de la oferta y la demanda del CIUNA, así como de la capacidad instalada e inversiones que se puedan realizar en el corto, mediano y largo plazo en la institución.

Junta de Relaciones Laborales

- Participación en el XIII Seminario Internacional: Desafíos de la Educación Superior en el Desarrollo Humano y la Sociedad, que se llevó a cabo el viernes 19 de agosto del presente año.
- Se organizó charla sobre el tema conciliación y mediación, impartida por el señor máster Eddy Cuevas Marín a los integrantes de la Junta de Relaciones Laborales el jueves 28 de setiembre de 2017.
- Participación en la II Jornada sobre Mobbing y Bullying, que se llevó a cabo del 11 al 13 de octubre de 2017.
- Se aprobó la participación de dos representantes, institucional y sindical, en el "XXII Congreso del CLAD", que se realizará del 12 al 18 de noviembre de 2017 en España.
- Participación en el Seminario: "Tendencias actuales en la investigación para la paz y resolución de conflictos".

Resumen del 2017 (Datos al mes de octubre, 2017)		
Sesiones de la Junta	30	
Resoluciones	11	
Interpretación de artículos	2	Artículo 100 Artículo 22
Conciliaciones	24	Conciliaron 7 No conciliaron 10 Programadas 7
Mediaciones	8	
Intervenciones	1	
Expedientes para instruir	6	En atención al artículo 158 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN

Comisión de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral

Se conformarán 5 subcomisiones como plan piloto. Las unidades de trabajo en donde se conformarán las mismas se escogieron con base en los siguientes puntos:

- Jefaturas que apoyan y se involucran
- Participación de los funcionarios
- Antecedentes de buena respuesta en otros proyectos institucionales

Los centros de trabajo en donde se conformarán las subcomisiones son:

- Biblioteca Joaquín García Monge
- Escuela de Medicina Veterinaria
- Proveeduría Institucional, Asesoría Jurídica y Carrera Administrativa
- Estación de Biología Marina Juan Bertoglia Richards
- Centro de Investigaciones Apícolas Tropicales (CINAT)

Funciones a desempeñar:

- Gestionar, con el asesoramiento correspondiente, la inspección de los edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo a fin de verificar sus condiciones de seguridad e higiene.
- Identificar los posibles factores de riesgos laborales mediante:

    - La inspección detallada de estructura de los edificios, instalaciones (gas, eléctrica, entre otras), equipos y herramientas de trabajo.
    - La inspección de protocolos o procedimientos requeridos para realizar el trabajo de forma segura.
    - Entrevistas al personal responsable de realizar los procesos de trabajo.

- Entregar los informes de las inspecciones periódicas a la Comisión Central de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral para el abordaje de los aspectos correspondientes. El informe debe incluir el detalle de los riesgos identificados y el plan de acción para su debida mitigación.
- Informar a los trabajadores acerca de los factores de riesgos en su centro de trabajo y de las medidas preventivas recomendadas y adoptadas.
- Fomentar que en los centros de trabajo se cumplan las disposiciones de salud ocupacional.
- Reportar por escrito a la Comisión Central de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral, las medidas de mitigación de riesgo que no logren implementar en la instancia.
- Determinar necesidades de capacitación en materia de salud ocupacional, de acuerdo a los riesgos existentes en cada instancia y comunicar, por escrito, dichas necesidades al Área de Salud Laboral y a la Comisión Central de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral.

- Llevar un control estadístico sobre los accidentes y enfermedades ocupacionales que ocurran en cada centro de trabajo.
- Colaborar con la implementación de los programas y actividades propuestas por la Comisión Central de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral, Área de Salud Laboral y el Departamento de Salud para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- Colaborar en las campañas sobre salud ocupacional que se lleven a cabo a nivel institucional y nacional.

Centro de Operación	Cantidad
Facultad de Filosofía y Letras	
Facultad	1
Facultad de Ciencias Sociales	
Facultad	1
Museo	1
IDESPO	1
CINPE	1
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	
Biología ECMAR	1
Depto de Física Escuela de Matemática	1
Escuela de Topografía	1
Escuela de Química	1
Escuela de Informática	1
Facultad de Tierra y Mar	
Escuela de Geografía	1
Escuela de Agrarias Finca de Santa Lucía	1
Ambientales IRET	1
OVSICORI	1
INISEFOR	1
ICOMVIS	1
CINAT	1
Departamento de Vida Estudiantil	1
Facultad de Ciencias de la Salud	
Escuela de Medicina Veterinaria	1
Escuela de Ciencias del Movimiento Humano	1
Centro de Estudios Generales	1
CIDE	1
CIDEA	1
Sede Brunca	
Coto	1
Pérez Zeledón	1
Sede Chorotega	
Liberia Nicoya	1

Sarapiquí	1
Sede Interuniversitaria	Pendiente
Unidades Administrativas	
Asesoría Jurídica Proveeduría Carrera Administrativa	1
PRODEMI	1
Biblioteca Joaquín García Monge	1
Edificio Administrativo + Departamento de Salud	1
Correos Financiero Registro	1
Transportes PSG Publicaciones Campus Sostenible	1
Vigilancia	1
Plaza Heredia	1
TOTAL	**35**

Junta de Becas

Debido a situaciones financieras, la administración decidió suspender el otorgamiento de becas de postgrado lo que ha traído mucha desconformidad y dudas a la población universitaria. Por tal caso, se han atendido en las sesiones de la Junta de Becas a los Consejos Académicos de Facultad y Unidades Académicas que hayan presentado dudas o quejas al respecto.

Desde el primer ciclo del 2017, se está a las espera de los lineamientos de la Administración con respecto al futuro de las becas de postgrado. Hasta el día de hoy no se conoce oficialmente cómo se va a proceder en el 2018, situación que causa gran inquietud.

La elaboración del nuevo reglamento de la Junta de Becas se detuvo desde hace un par de años. A mediados del 2017, el presidente de la Junta de Becas convocó a una sesión para continuar la redacción del mismo, en la cual propuso cambiar la metodología que se había llevado a cabo por años y desechar todo lo avanzado hasta el momento para redactar una nueva propuesta.

Agradecimientos y reconocimientos

Nuestro agradecimiento y reconocimiento a nuestros colaboradores:

- Asesores Legales:
  - Emilia Naranjo Sandí.
  - Luis Ugalde Montero.
  - Diana Sánchez Cubero.

- Área Administrativa:
  - Jorge Hernández Díaz
  - Grettel Castro Cruz.
  - Andrea Salazar Miranda
  - Juan José Sánchez González
  - Daniela González Madrigal
  - Johana Muñoz Rodríguez
  - Eduardo Eduarte Vásquez
  - Giancarlo Vargas Zúñiga