



16 de septiembre de 2019

SITUN-OFIC-196-2019

Dr. Carlos Conejo Fernández
Coordinador, Comisión Especial
Consejo Universitario
Universidad Nacional



Referencia: Oficio UNA-CES-SCU-ACUE-011-2019.

El suscrito **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco- cero nueve ocho siete, actuando en mi condición de Secretario General con Facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL (SITUN)**, domiciliado en la Ciudad de Heredia, inscrito en el Departamento de Organizaciones Sociales, Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expediente número doscientos setenta y tres SI, del doce de julio de mil novecientos setenta y cuatro, en vista del oficio número: **UNA-CES-SCU-ACUE-011-2019**, notificado a este firmante en fecha dos de septiembre del dos mil diecinueve, en tiempo y forma procedo a emitir observaciones sobre la propuesta de reforma titulada "*adaptación de la normativa institucional a lo señalado en el fallo de la Sala Constitucional número 2019-009722 del 29 de mayo de 2019, sobre el pago de auxilio de cesantía*", de la siguiente forma.

I. Consideraciones generales.

II.

1. La Universidad Nacional como un ente con plena autonomía.



La Universidad Nacional (en adelante también podrá ser nombrado como UNA) fue creada por medio de la ley número 5182, denominada Ley de Creación de la Universidad Nacional, del 15 de febrero de 1973, en la cual por medio del numeral segundo se otorgó autonomía plena a la institución, indicándose:

Artículo 2º.- La Universidad Nacional será autónoma, tendrá independencia administrativa y plena personería jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones. Estará integrada y coordinada con el Sistema Nacional de Educación Superior con base en los ordenamientos legales que se den al efecto.

En conjunto con esto, el artículo 84 de la Constitución Política, reformado en el año 1975, indica y reafirma la independencia total de las Universidades Estatales al reconocer:

ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación. (Así reformado por el artículo único de la ley N° 5697 de 9 de junio de 1975) (subrayado es suplido)

Como tal, la Universidad Nacional, es al día de hoy una institución de educación superior con plena autonomía de tipo funcional, administrativa, financiera, de gobierno y política. Autonomía que le permite la posibilidad de adquirir derechos y obligaciones. En base a esto último es que la UNA a suscritos diversas Convenciones Colectivas de Trabajo, aceptando varias obligaciones patronales que se encontraban en una mejor condición de las reguladas por la normativa ordinaria.

2. Sobre las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre la Universidad Nacional y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.



En vista de la autonomía mencionada, y amparada en el derecho vigente a la fecha, la Universidad Nacional en conjunto con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (en adelante podrá ser nombrado como SITUN) ha suscrito diversas Convenciones Colectivas en las cuales se han pactado derechos, garantías y beneficios para todos los trabajadores de la institución. El fin de las mismas es reconocer y otorgar mejores derechos de los mínimos establecidos en la normativa ordinaria nacional.

Dentro de estas Convenciones Colectivas de Trabajo que se han pactado entre la UNA y el SITUN se han acordado aspectos sobre vacaciones, licencias, regímenes disciplinarios, beneficios económicos, jornadas de trabajo y salarios. Asimismo, de manera recurrente se ha regulado también el tema de la cesantía, girando los acuerdos entorno a la cantidad de años compensados, las causales de pago, así como la manera de proceder ante los cambios legales del país.

A continuación, mencionaré los diversos acuerdos existentes respecto a la cesantía (tema que nos encuentra hoy acá) en las Convenciones Colectivas de Trabajo de la Universidad Nacional, esto no solo como reseña histórica sino también como una herramienta para recordar los compromisos adquiridos, libre y voluntariamente por la UNA. Además, a fin de demostrar los derechos adquiridos por los trabajadores de la Universidad al incorporarse las diferentes Convenciones Colectivas de Trabajo a los contratos de trabajo individuales.

Veamos;

2.a. En la Primera Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN que fue suscrita a las 15:00 horas del 22 de diciembre de 1978, por el entonces Rector: Alfio Piva Mesen y el Secretario General del SITUN: Enrique Orozco Vilchez (qdDg), su Presidente: Juan Rafael Espinoza y el Asesor Legal: Frank Ulloa Royo, se reguló inicialmente el tema de la cesantía en donde en su numeral octavo se indicó expresamente:

Artículo No 8: Al concluir todo contrato de trabajo, por despido, incapacidad permanente o pensiones, la Universidad Nacional, deberá pagarle al trabajador por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laborado hasta por 15 años o fracción no menor de seis meses.



Para los efectos del calculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales mas altos de la relación laboral.

En caso de modificación al sistema vigente de pago de auxilio de cesantía la Universidad Nacional mantendrá este derecho. (el subrayado es perteneciente al original) (el resaltado es suplido)

2.b. La Segunda Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN se firmó a las 17:00 horas del 26 de junio de 198, por el entonces Rector: Alfio Piva Mesen y los representantes sindicales: Juan Rafael Espinoza Esquivel y Albán Bonilla Sandi. En esta convención también se indicó:

Artículo 68: Al concluir todo contrato de trabajo, por despido, mutuo acuerdo incapacidad permanente, pensión o muerte, la Universidad Nacional, deberá pagarle al trabajador o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laborado hasta por 15 años o fracción no menor de seis meses. Para los efectos del cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral, proporcionales a la jornada por la cual esté nombrado. **En caso de modificación al sistema vigente de pago de auxilio de cesantía la Universidad Nacional mantendrá este derecho.** (el subrayado es perteneciente al original) (el resaltado es suplido)

2.c. Por su parte en la Tercera Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN firmada a las 08:00 horas del 18 de diciembre de 1984 por el Rector: Edwin León Villalobos (QdDg) y los representantes sindicales: Juan Rafael Espinoza Esquivel, Albán Bonilla Sandi y Gabriel Coronado Guardia, respecto a este tema se indicó:

Artículo 99: Al concluir todo contrato de trabajo, por despido, mutuo acuerdo incapacidad permanente, pensión o muerte, la Universidad Nacional, deberá pagarle al trabajador o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laborado hasta por 15 años o fracción no menor de seis meses. El pago respectivo por mutuo acuerdo deberá ser previamente aprobado por el Consejo Universitario a propuesta del Rector; en este caso el Rector fundamentará su decisión, enviando copia de la misma a la Junta de Relaciones Laborales. Para los efectos del cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral, proporcionales a la jornada por la cual esté nombrado. **En caso de modificación al sistema vigente de pago de auxilio de cesantía la Universidad Nacional**



mantendrá este derecho. (el remarcado es perteneciente al original) (el resaltado y subrayado conjunto es suplido)

2.d. Asimismo, en la **Cuarta Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN** que se firmó a las 10:00 horas del 09 de marzo de 1992 por la Rectora: Rose Marie Ruiz Bravo y los representantes sindicales: Leslie Ann Harley Campos y Luis Rivera Pérez (qdDg), se acordó respecto a la cesantía:

ARTICULO 95: Al concluir todo contrato de trabajo por despido, mutuo acuerdo, incapacidad permanente, pensión o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral hasta por 15 años o fracción no menor a seis meses. El pago respectivo por mutuo acuerdo deberá ser previamente aprobado por el Consejo Universitario a propuesta del Rector. Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral.

2.e. Por medio del **Adendum a la IV Convención Colectiva de Trabajo de 1992** suscrito por la entonces Rectora: Sandra León Coto y el suscrito; actuando en mi condición de Secretario General del SITUN, adendum depositado el 22 de noviembre de 2011 en el Departamento de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se realizó una modificación al artículo 95 de la IV Convención, siendo que se acordó:

ARTÍCULO 95: Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 20 años o fracción no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:

1. No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora.
2. Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá: previa confirmación de que el trabajador o trabajadora no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando al funcionario/a que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.

Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará



lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3)

Con su respectivo transitorio que indicaba:

TRANSITORIO: El paso de los 15 a los 20 años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, reconociendo a partir del año 2012 y hasta el año 2014 el equivalente a 17 salarios, y aumentando a partir del año 2015 un mes salario hasta completar en el 2017 los 20 salarios.

En base a todos estos acuerdos, resulta correcto afirmar que el derecho correspondiente a cesantía siempre ha sido objeto de las negociaciones colectivas de la Universidad, en donde se ha reconocido un tope superior al mínimo establecido en el Código de Trabajo y en donde claramente se ha indicado que *"en caso de modificación al sistema vigente de pago de auxilio de cesantía la Universidad Nacional mantendrá este derecho"*.

Si bien, tanto en la Convención Colectiva IV como en su Adendum no se indicó expresamente esta frase supra indicada en el artículo mismo de la cesantía, en sus contenidos sí puede encontrarse el compromiso expreso por parte de la Universidad Nacional sobre garantizar y respetar todos los derechos pactados en la Convención, incluso llevando a extender esta responsabilidad a las Convenciones Colectivas pasadas; entiéndase de la primera a la cuarta. Con esto debemos considerar que los derechos estipulados en las Convenciones devienen en derechos adquiridos, los cuales no puede esta Universidad vulnerar, limitar o gravar, menos aun con una normativa interna que trasgrede compromisos anteriores.

El compromiso que menciono fue también reconocido en el numeral 179 y siguientes del Adendum a la IV Convención Colectiva de Trabajo de 1992. Estos son:

ARTÍCULO 179:

La Universidad respetará y pondrá en vigencia todas y cada una de las cláusulas aprobadas de esta Convención desde el mismo momento de su suscripción, **y los mantendrá y respetará como derechos adquiridos. Todos los derechos individuales o colectivos consagrados en ésta y anteriores convenciones son irrenunciables.**



ARTÍCULO 184:

El Sindicato y los trabajadores mantiene los beneficios derivados de la Convención anterior, de sus contratos individuales, el uso y la costumbre que favorecen al trabajador y el buen desempeño de la Institución, así como las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y en el Estatuto Orgánico, salvo las modificaciones contenidas en la presente convención, en cuanto superen las normativas indicadas.

ARTÍCULO 187:

Queda establecido que los derechos individuales y colectivos contenidos en la presente Convención Colectiva se salvaguardarán de común acuerdo en las futuras negociaciones entre el SITUN y la UNA.

ARTÍCULO 188:

Los derechos que otorga la presente Convención Colectiva no podrán modificarse ni limitarse mediante reglamentos internos. (el subrayado y suplido conjunto es suplido)

La tesis sostenida por este ente patronal históricamente ha sido el de respetar, garantizar y mantener los derechos laborales de sus trabajadores, y a su vez el respeto de un estado social de derecho, donde la protección y cuidado de las fuerzas laborales y sus derechos sea la norma y no la excepción.

3. Sobre los derechos de las Convenciones Colectivas en los Contratos de Trabajo.

Estos artículos ya supra citados también deben ser leídos e interpretados conforme al artículo 21 del Código de Trabajo, el cual expresamente indica que los contratos de trabajo incluyen no solo los derechos contenidos en el Código de rito, sino también los contenidos en leyes supletorias y conexas.

ARTICULO 21.- En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o conexas.

Dentro de estas normas que se incluyen, podemos encontrar las Convenciones Colectivas de Trabajo ya que, por misma indicación del Código, estas se adaptan a todos los contratos de trabajo existentes o futuros (es decir todos aquellos que se realicen durante la vigencia de la convención):



ARTICULO 54.-

Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.

Asimismo, el artículo 55 del Código mencionado, en conjunto con el numeral 62 de la Constitución Política otorgan la fuerza de ley de estas Convenciones;

ARTÍCULO 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

Ante esto los derechos acordados, aceptados y pactados en las Convenciones Colectivas de Trabajo le son otorgados a los trabajadores y se incorporan a sus contratos de trabajo individual, dándoles exigibilidad, por lo cual estos se transforman en derechos adquiridos por los trabajadores, no pudiendo ser ignorados u omitidos por los patronos.

Asimismo, bajo esta tesis cualquier modificación en la relación laboral, y/o en el contrato de trabajo debe ser comunicado individualmente a cada trabajador, en donde se deberá discutir y explicar cada cambio a fin de valorar la aprobación o no de estos.

4. Sobre el régimen laboral existente en la Universidad Nacional.

Conforme al artículo 3 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la UNA el régimen laboral de este ente patronal con sus trabajadores es el de empleo público de naturaleza



privada, esto quiere decir, que los trabajadores de estas instituciones no son per se funcionarios públicos, y sus relaciones laborales se rigen por el fondo y principios del derecho privado, y solo excepcionalmente se incluyen normativas y/o principios del derecho público a fin de ordenar o dar legitimación a las funciones de servicio público que se ejerzan.

ARTÍCULO 3:

Se establece en la Universidad un régimen de empleo público de naturaleza privada, que se regirá por la presente Convención Colectiva, el Estatuto Orgánico de la Universidad, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por el Estado en lo que superen lo estipulado en la Legislación Nacional, el Código de Trabajo, los principios generales de derecho de trabajo y demás normas supletorias y conexas.

Es por esta naturaleza privada de la relación laboral que se debe comprender que los derechos incorporados a los contratos de trabajo, se mantienen incólumes aun cuando la normativa ha sido suprimida del ordenamiento jurídico. Así, todo derecho contenido en los contratos de trabajo debe ser respetados y garantizados para todo aquel trabajador que obtuvo su contrato estando vigente la normativa.

5. Sobre los derechos adquiridos y las expectativas.

Para comprender todo lo que se ha venido indicado, también es importe esclarecer las diferencias sobre un derecho adquirido y una expectativa. Como bien se regula en nuestra magna, todo aquel derecho adquirido por una persona por buena fe, no puede ser afectado a futuro con una decisión retroactiva, por ello la Constitución Política regula expresamente:

ARTÍCULO 34.- A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas.

Incluso en el derecho constitucional se ha creado una tipología específica de sentencia; la sentencia con efecto diferido, en donde se pretende adecuar los efectos materiales de una norma a la realidad, evitando con esto que la implementación genere violaciones a los derechos ya adquiridos de las personas, esto proviene del numeral 91 de la Ley de Jurisdicción Constitucional que regula:



Artículo 91. La declaración de inconstitucionalidad tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha de vigencia del acto o de la norma, **todo sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe.**

La sentencia constitucional de anulación podrá graduar y dimensionar en el espacio, el tiempo o la materia, su efecto retroactivo, y dictará las reglas necesarias para evitar que éste produzca graves dislocaciones de la seguridad, la justicia o la paz sociales.

Este deber de garantizar los derechos adquiridos de buena fe otorgan la ratio de la ultraactividad de la ley, este principio como bien es sabido es aquel en el cual se ha considerado que las leyes al ser ideas y no objetos materiales pueden seguir teniendo efectos aun después de ser eliminadas de un ordenamiento, es decir, las leyes pueden no existir en términos de vigencia, pero sus efectos seguirán.

Con esto quiero decir que las leyes se crean con el único fin de que surtan o generen efectos reales en la sociedad (dar orden, ejecutar pagos, garantizar otro derecho), estos pueden llegar a existir o extenderse más allá de la vigencia de una ley, sea porque se derogue parcial o tácitamente. A diferencia de un objeto material las normas sí pueden aplicarse aun cuando la autoridad correspondiente haya determinado su eliminación. Así se debe comprender que la eliminación de una norma no puede pretender eliminar también los efectos ya generados de buena fe o incluso que se terminen los que ya existen y están en marcha.

Estos casos son los que ya he descrito, aquel en el cual hay un derecho adquirido de buena fe, y es nuestra tesis que este caso ocurre con la cesantía de los compañeros funcionarios de la Universidad Nacional que ingresaron a laborar antes de la eliminación de la norma objeto de la acción de inconstitucionalidad.

6. El auxilio de cesantía como una “prima de antigüedad”.

El auxilio de cesantía hoy en día ha sido reconocido por los tribunales del país como una “prima de antigüedad” lo cual ha convertido a este rubro en un derecho concreto, real y



existente de los trabajadores, el cual nace en razón de la antigüedad de los mismo, quienes con este rubro estiman de mejor manera mantenerse en el puesto de trabajo.

La calificación de prima de antigüedad se ha mencionado en diversos fallos judiciales, dentro de ellos podemos citar el voto trescientos setenta y tres de las quince horas diez minutos del veintiséis de julio de dos mil dos, emitido por la Sala Segunda en donde analizando la cesantía se dijo que este:

Se trata de un derecho que no puede ser vendido, cedido, embargado -excepto por pensión alimentaria- ni puede ser objeto de compensación (artículo 30 ibídem). El auxilio de cesantía, desde la concepción de la Sala Constitucional (Voto N° 8232, de las 15:04 horas, del 19 de setiembre del año 2000) (...)

Ahora bien, esta Sala (integrada en esa oportunidad únicamente por magistrados suplentes y por decisión dividida), en el Voto N° 117, de las 11 horas, del 24 de mayo de 1994, hizo un estudio de la transformación que se ha estado operando en el auxilio de cesantía, para irse convirtiendo, básicamente, en una indemnización o en una prima de antigüedad, fundamentándose esa conclusión en el análisis de diversos mecanismos que se venían utilizando, para su pago; tales como la cancelación anual de la cesantía y los aportes patronales a las asociaciones solidaristas, y la manera en que, dicho instituto, venía siendo desarrollado, tanto en los laudos arbitrales como en diversos otros instrumentos colectivos.

La cesantía es un derecho que adquieren los trabajadores en vista de su antigüedad en sus trabajos, funcionando también como un beneficio y/o reconocimiento por sus permanencias en las empresas. Es nuestra tesis de que, esta prima de antigüedad es un derecho (y/o indemnización como menciona la jurisprudencia) que los trabajadores ya tienen adheridos a su catálogo de derechos una vez que han laborado, y que en vista de los acuerdos tomados en la Convenciones Colectivas se debe mantener aun cuando la normativa externa haya cambiado ya que las Convenciones tienen fuerza de ley y son consideradas leyes profesionales dentro de la misma universidad.



III. Observaciones generales sobre los artículos planteados a modificar en atención a la sentencia de la Sala Constitucional.

En el oficio **UNA-CES-SCU-ACUE-011-2019**, se nos otorga como organización laboral audiencia para podernos referir sobre las propuestas de modificación a diferentes reglamentos internos de la universidad, específicamente a:

- Reglamento de Distribución y Control de Cargas Académicas del personal académico en propiedad
- Reglamento del Régimen Laboral.
- Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades de conducción superior
- Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades que ejercen control jurídico y fiscalización en la Universidad Nacional

Dichas modificaciones se realizan por criterio de Asesoría Jurídica de la Universidad Nacional, quienes valorar que estas son necesarias para adaptar la normativa interna a lo indicado en el voto constitucional número 009722 emitido el 29 de mayo de 2019. A continuación, esgrimiré las observaciones a las modificaciones planteadas por Asesoría.

1. Sobre el Reglamento de Distribución y Control de Cargas Académicas del personal académico en propiedad:

La propuesta externada por Asesoría Jurídica consiste en la eliminación de la sección ii del inciso a, del actual artículo 20 del Reglamento dicho. La eliminación de esta sección pretende extinguir la posibilidad de que los trabajadores concluyan sus contratos por mutuo acuerdo, con el beneficio de que se le reconozcan todos sus derechos laborales; dentro de estos la cesantía.

Como organización laboral consideramos que la modificación sometida análisis resulta inconstitucional, violentarse los derechos laborales y humanos de los trabajadores que se encuentra ante una situación de carga académica incompleta, siendo que la jornada parcial



responde a situaciones externas al trabajador como se puede observar en el mismo reglamento, para esto véase que el artículo 20 citado pertenece al "CAPÍTULO III: CONTROL DE CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL ACADÉMICO EN PROPIEDAD", y dentro de este capítulo se encuentra el numeral 18, que por su parte indica que la carga incompleta definitiva se origina cuando:

ARTÍCULO 18: IDENTIFICACIÓN DEL ORIGEN DE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA.

Ejecutadas las verificaciones indicadas en el artículo 16 le corresponderá a la Rectoría Adjunta determinar en cuál de los dos siguientes supuestos se encuentra el personal académico con la carga académica incompleta:

a. Que el funcionario académico tenga su carga incompleta, como producto de una situación temporal que variará durante el año, a saber: La disminución de cupos, la reorganización de la oferta académica, un proceso transitorio de la calendarización, entre otros.

b. Que el funcionario académico tenga su carga incompleta como consecuencia de una situación definitiva: la modificación curricular del plan de estudios, el cierre de la carrera, el cambio de perfil, entre otros. Esta situación debe ser verificada con base en las áreas de desarrollo de las unidades académicas.

Dicho numeral es claro en establecer que la carga académica incompleta de manera definitiva, ocurre por motivos externos al trabajador, ya sea el cierre de un curso, el cambio del plan curricular o variaciones en el perfil del puesto, todos estos hechos no pueden ser responsabilidad del funcionario y ante un eventual despido amparado en dichas situaciones debe ser con responsabilidad patronal, que conlleve el pago de los derechos laborales; preaviso, cesantía y otros. Siendo así no resulta aceptable para esta organización sindical que se intente modificar el reglamento dicho eliminando el inciso ii. del punto a) del artículo 20 supra citado, ya que resulta en un desconocimiento de los derechos de los trabajadores, y violenta asimismo el propósito de la norma. El fin de la norma a eliminar es lograr un acuerdo entre el trabajador afectado y el patrono, fomentando así un ambiente de paz y agilizando la salida del trabajador, tanto para su beneficio propio como para el de la administración, por esto no queda claro cuál es el propósito de la reforma planteada.



La propuesta del SITUN es mantener la redacción del actual artículo 20, dado que la modificación incurre contradictoriamente en una violación a los derechos de los trabajadores, del fin de la norma y del interés institucional. Además, el por tanto del voto 009722-2018 emitido por la Sala Constitucional, no incluye, no resolvió, ni declaró inconstitucional propiamente lo indicado en el artículo 20 inciso a. punto ii, por lo cual no existen razones objetivas o razonables que sustenten la modificación.

2. Sobre el Reglamento del Régimen Laboral.

La propuesta para la modificación de este Reglamento se centra en los artículos 17 y 25 consistiendo en la inclusión del artículo 29 del Código de Trabajo en ellos, este artículo del Código de rito es el que regula el tema de la cesantía.

De una análisis inicial, la inclusión de este artículo no genera en sí una afectación a los trabajadores, eso sí, si se mantiene la posición de que los trabajadores que ingresaron a trabajar antes de la emisión del primer aviso de la sentencia constitucional número 009722 emitido el 29 de mayo de 2019 (conforme al artículo 88 y 90 de la Ley de Jurisdicción Constitucional) ya poseen como derecho adquirido la cesantía de los 20 años y al pago de este rubro en caso de renuncia, condiciones que incluía la última Convención Colectiva, es decir, la inclusión del artículo 29 de Código de Trabajo solamente puede ser aplicada y/o afectar los contratos de trabajo que hayan creado después de la publicación del primer aviso de la sentencia dicha.

Este último tema será ampliado más adelante.

3. Sobre el Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades de conducción superior.

Las modificaciones propuestas para este reglamento se centran en el numeral 13, y consisten en adecuar la norma para que en su redacción se señale que por concepto de cesantía se pagaran 12 años, esto conforme a la sentencia constitucional ya mencionada.



Asimismo, propone la eliminación de la posibilidad de pago de cesantía en caso de renuncia y consecuentemente la eliminación del transitorio del artículo 13.

Al igual que como se mencionó anteriormente estas modificaciones pueden ser ejercidas únicamente si se mantiene el derecho de los trabajadores que obtuvieron su contrato de trabajo antes de la publicación del primer aviso de la sentencia constitucional número 009722 emitido el 29 de mayo de 2019 (conforme al artículo 88 y 90 de la Ley de Jurisdicción Constitucional) concluyendo que estos trabajadores poseen como derecho adquirido la cesantía de los 20 años que incluía la última Convención Colectiva, así como el pago de este en caso de renuncia.

4. Sobre el Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades que ejercen control jurídico y fiscalización en la Universidad Nacional

Al igual que en la anterior propuesta, las modificaciones a este Reglamento se centran en el numeral 20, buscando primero la modificación en la cantidad de años a pagar por concepto de auxilio de cesantía, además en la eliminación de la posibilidad de pago en caso de que ocurra renuncia y consecuentemente también se elimina el transitorio del artículo.

Reitero, tal y como lo hice anteriormente, estas modificaciones propuestas solo pueden afectar a los trabajadores cuyo contrato de trabajo haya sido constituido después de la publicación del primer aviso que indica el artículo 88 de la Ley de Jurisdicción Constitucional.

5. Observaciones generales que se deben incluir en el proyecto de reforma

Conforme a todo lo indicado anteriormente, analizado de manera conjunta, integral y en vista del derecho internacional de los derechos humanos, del derecho laboral internacional, los convenios de la OIT, la normativa interna, Convenciones Colectivas, así como la norma nacional, estimamos como organización laboral que se deben establecer transitorios claros y precisos en las reformas propuestas, en donde se reconozcan los derechos adquiridos de los trabajadores respecto a: **1.** La cantidad de años de cesantía retribuidos, **2.** Las causales de pago, entendiéndose la renuncia incluida, **3.** El mantenimiento de los transitorios que se



emitieron en respuesta de la situación jurídica consolidada antes de la sentencia constitucional 009722-2019.

Con esto las reformas por elaborar solo podrán ser aplicadas a los funcionarios cuyo contrato de trabajo haya sido constituido después de la publicación del primer aviso, es decir el jueves 20 de junio del 2019 (ver boletín judicial número 115, página 4).

5. a. Sobre el Reglamento de Distribución y Control de Cargas Académicas del personal académico en propiedad.

Como se dijo anteriormente, la reforma propuesta por Asesoría Jurídica, no responde ni posee fundamento para ocurrir, toda vez que el voto constitucional que nos encuentra hoy acá, no prohibió de manera expresa lo contenido en el artículo 20, inciso a, sección ii. ante lo cual no deviene en inconstitucionalidad alguna que los trabajadores y el patrono lleguen a un mutuo acuerdo en donde se termine la relación laboral con reconocimiento de los derechos laborales -incluido la cesantía-. No obstante, de mantenerse la posición propuesta por Asesoría Jurídica solicito se respeten los derechos ya adquiridos por los trabajadores, esto por medio de la inclusión de un transitorio que permita el respeto de dichos derechos.

A continuación, exponemos la propuesta de este sindicato (lo remarcado en amarillo son las modificaciones propuestas).

Norma vigente	Propuesta del Situn
ARTÍCULO 20: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA, SE ORIGINE EN UNA SITUACIÓN DEFINITIVA: (...) a. Realizar un proceso de negociación con el funcionario que podría considerar, entre otras, las siguientes opciones: i. Prestar sus servicios en otras instituciones públicas cuando existe evidente interés institucional y de conformidad al ordenamiento jurídico nacional con retribución. ii. Solicitar la conclusión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, con pago de derechos laborales.	ARTÍCULO 20: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA, SE ORIGINE EN UNA SITUACIÓN DEFINITIVA: (...) a. Realizar un proceso de negociación con el funcionario que podría considerar, entre otras, prestar sus servicios en otras instituciones públicas cuando existe evidente interés institucional y de conformidad al ordenamiento jurídico nacional con retribución. (...) Transitorio. A fin de respetar los derechos adquiridos por los trabajadores cuyo contrato de trabajo se constituyó antes de la emisión del primer aviso de la sentencia constitucional



	<p>número: 009722-2019, así como para la búsqueda de la paz social y el interés de la administración, se mantendrá vigente para dichos trabajadores el punto ii del inciso a, existente antes de la reforma, siendo que para dichos trabajadores será posible optar por la opción de:</p> <p>ii. Solicitar la conclusión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, con pago de derechos laborales. nacional con retribución.</p> <p>Para estos efectos será deber del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mantener una lista completa de los funcionarios que poseerán la vigencia de la sección dicha.</p>
--	---

5. b. Sobre el Reglamento del Régimen Laboral.

Conforme a todo lo indicado, estimamos que la reforma propuesta no genera alguna violación de los derechos laborales de los trabajadores en el tanto se respeten los derechos adquiridos de los trabajadores. Ante esto deberá incluirse un transitorio en el cual se aclare el respeto a los derechos de cesantía de los trabajadores cuyos contratos de trabajo se constituyeran antes de la publicación del primer aviso de la sentencia constitucional mencionada.

La propuesta de este sindicato es (lo remarcado en amarillo son las modificaciones propuestas):

Norma vigente	Propuesta del Situn
<p>ARTÍCULO 17: RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO Cuando una persona, académica o administrativa, deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, deberá cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>b. Que, independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece el artículo</p>	<p>ARTÍCULO 17: RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO Cuando una persona, académica o administrativa, deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, deberá cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>b. Que, independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece el artículo 95 de la Convención Colectiva y el artículo 29 del Código de Trabajo,</p>



<p>95 de la Convención Colectiva vigente, en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los siguientes periodos: (...)</p>	<p>en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los siguientes periodos: (...)</p>
	<p>Transitorio.</p> <p>A fin de respetar los derechos adquiridos por los trabajadores cuyo contrato de trabajo se constituyó antes de la emisión del primer aviso de la sentencia constitucional número: 009722-2019, y en respeto a los acuerdos pactados en las Convenciones Colectivas suscritas por esta institución de educación superior, se entenderá que el artículo 29 del código laboral no será aplicable a los funcionarios que se encuentren en dicha condición, circunscribiendo consecuentemente la aplicación y efectos del artículo 29 del Código de Trabajo a los funcionarios cuyos contratos de trabajo hayan sido establecidos con posterioridad a la publicación del aviso indicado.</p> <p>Para estos efectos, será deber del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mantener una lista completa de los funcionarios que poseerán el derecho antes dicho.</p>

5. c. Sobre el Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades de conducción superior y el Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades que ejercen control jurídico y fiscalización en la Universidad Nacional.

En conjunto con lo ya dicho, misma suerte debe ocurrir respecto a estos dos reglamentos, siendo vital que la Universidad reconozca los derechos adquiridos por los funcionarios conforme a todo lo ya indicado, así nuestra propuesta para estos es (lo remarcado en amarillo son las modificaciones propuestas):

Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades de conducción superior.	
Norma vigente	Propuesta del Situn
<p>ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la</p>	<p>ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la</p>



universidad deberá pagarle a la persona o a sus causahabientes por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 20 años o fracción no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:

(...)

b) Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá, previa confirmación de que la persona no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando a la persona que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.

(...)

TRANSITORIO.

El paso de los quince a los veinte años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, se reconocerá el equivalente a diecisiete salarios a partir del año 2012 y hasta el 2014 y aumentará un mes salario a partir del 2015 hasta completar en el 2017 los veinte salarios

universidad deberá pagarle a la persona o a sus causahabientes por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 12 años o fracción no menor a seis meses.

No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora ni en caso de renuncia.

(...)

Transitorio I.

A fin de respetar los derechos adquiridos por los trabajadores cuyo contrato de trabajo se constituyó antes de la emisión del primer aviso de la sentencia constitucional número: 009722-2019, y en respeto a los acuerdos pactados en las Convenciones Colectivas suscritas por esta institución de educación superior, se mantendrá en vigencia el siguiente transitorio:

- El paso de los quince a los veinte años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, se reconocerá el equivalente a diecisiete salarios a partir del año 2012 y hasta el 2014 y aumentará un mes salario a partir del 2015 hasta completar en el 2017 los veinte salarios

Transitorio II.

El presente artículo será de aplicación exclusiva para todos aquellos contratos de trabajo que se hayan constituido con posterioridad a la emisión del primer aviso de la sentencia constitucional número: 009722-2019, se entenderá así que los funcionarios cuyos contratos de trabajo se establecieron con anterioridad a este les será aun aplicable el pago de la cesantía en las condiciones establecidas en la normativa anterior. A saber, les será aplicable el siguiente artículo.

• ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la universidad deberá pagarle a la persona



o a sus causahabientes por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 20 años o fracción no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:

a) No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad de la persona trabajadora.

b) Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá, previa confirmación de que la persona no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando a la persona que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.

Para los efectos de cálculo de la suma por cancelar, se tomará el promedio de los tres salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del artículo 29 del Código de Trabajo, inciso 3)

Para estos efectos, será deber del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mantener una lista completa de los funcionarios que poseerán el derecho antes dicho.

Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades que ejercen control jurídico y fiscalización en la Universidad Nacional

Norma vigente	Propuesta del Situn
<p>ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de</p>	<p>ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía,</p>



cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 20 años o fracción no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:

1. No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora.

2. Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá: previa confirmación de que el trabajador o trabajadora no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando al funcionario/a que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.

Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3).

TRANSITORIO:

El paso de los 15 a los 20 años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, reconociendo a partir del año 2012 y hasta el año 2014 el equivalente a 17 salarios, y aumentando a partir del año 2015 un mes salario hasta completar en el 2017 los 20 salarios.

una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 12 años o fracción no menor a seis meses. No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora ni en caso de renuncia. (...)

Transitorio I.

A fin de respetar los derechos adquiridos por los trabajadores cuyo contrato de trabajo se constituyó antes de la emisión del primer aviso de la sentencia constitucional número: 009722-2019, y en respeto a los acuerdos pactados en las Convenciones Colectivas suscritas por esta institución de educación superior, se mantendrá en vigencia el siguiente transitorio:

- El paso de los 15 a los 20 años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, reconociendo a partir del año 2012 y hasta el año 2014 el equivalente a 17 salarios, y aumentando a partir del año 2015 un mes salario hasta completar en el 2017 los 20 salarios.

Transitorio II.

El presente artículo será de aplicación exclusiva para todos aquellos contratos de trabajo que se hayan constituido con posterioridad a la emisión del primer aviso de la sentencia constitucional número: 009722-2019, se entenderá así que los funcionarios cuyos contratos de trabajo se establecieron con anterioridad a este les será aun aplicable el pago de la cesantía en las condiciones establecidas en la normativa anterior. A saber, les será aplicable el siguiente artículo.

- **ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA**
Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año



laboral, hasta por 20 años o fracción no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:

1. No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora.

2. Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá: previa confirmación de que el trabajador o trabajadora no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando al funcionario/a que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.

Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3).

Para estos efectos, será deber del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mantener una lista completa de los funcionarios que poseerán el derecho antes dicho.

IV. Recomendación.

Esta organización recomienda se aprueben los transitorios propuestos en este documento, a fin de que se garantice el respeto de los derechos laborales de todos aquellos funcionarios que ingresaron a laborar durante la vigencia de la normativa que regulaba el auxilio de cesantía en concordancia con la Convención Colectiva pactada por esta institución.

Lo anterior en aras de velar por los derechos adquiridos de los trabajadores, garantizar el respeto de estos y promover la justicia y la paz social que ha caracterizado a esta casa de enseñanza, además porque este compromiso se plantea como un respeto a los pactos establecidos en las anteriores convenciones colectivas sobre; "En caso de modificación al sistema vigente de pago de auxilio de cesantía la Universidad Nacional mantendrá este derecho" y "El Sindicato y los trabajadores mantienen los beneficios derivados de la Convención anterior, de sus contratos individuales, el uso y la costumbre que favorecen al trabajador y el buen desempeño de la Institución, así como las disposiciones contenidas en



el Código de Trabajo y en el Estatuto Orgánico, salvo las modificaciones contenidas en la presente convención, en cuanto superen las normativas indicadas.”

Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional

SITUN



C. Archivo /CONSECUTIVO/ASM/SITUN/2019