

25 de mayo de 2022

**SITUN-OFIC-140-2022**

Dra. Carolina España Chavarría

Coordinadora, Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles

Consejo Universitario, Universidad Nacional

**Referencia de oficios: UNA-CAAE-SCU-OFIC-038-2022**

El firmante **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco-cero nueve ocho siete, 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**, en vista del oficio número: **UNA-CAAE-SCU-OFIC-038-2022** de fecha 09 de mayo del presente año, recibido por el suscrito vía correo electrónico en fecha 11 de mayo del 2022, por medio de este acto, en tiempo y forma, procedo a emitir observaciones sobre: **“MODIFICACIÓN PARCIAL DE LOS ARTÍCULOS 13, 30, 35 Y 36 DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL”**, de la siguiente forma:

En referencia al artículo 13 que se pretende implementar apoya esta Organización la propuesta planteada, toda vez que incluir la experiencia obtenida por el estudiantado de la Universidad Nacional, durante la ejecución de actividades en docencia, investigación, extensión y producción dentro del Programa de Becas de Estudiante Asistente, promueve

mayor oportunidad de contratación a la población estudiantil una vez incorporada al área laboral y que cumpla con los otros requisitos señalados en el artículo de cita.

Además, la conformación de la Comisión Evaluadora de los Concursos por Oposición, en su artículo 30, ofrece mayor participación a los académicos en categoría de al menos profesor I, lo cual es favorable para que estas comisiones no siempre sean conformadas por los mismos integrantes, dándole oportunidad a otros académicos de menor categoría a participar en estas, sin embargo, no vemos factible el hecho de excluir a la dirección de la unidad de adscripción y otorgar el poder a la coordinación del posgrado cuando corresponda, además, la apertura de esos concursos, debe ser de forma excepcional, pues si ya se cuenta con una persona calificada en el puesto lo correcto debería ser otorgarle la propiedad bajo el artículo 199 de la IV convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, el cual en lo conducente indica:

**Artículo 199:**

*En el caso del sector administrativo, cuando un trabajador o trabajadora ha estado nombrado tiempo completo de forma consecutiva en una jornada vacante durante tres años, habiendo, además, demostrado idoneidad para el puesto, tiene derecho a que la Unidad Ejecutora proceda a realizar el trámite para iniciar el procedimiento de asignación en propiedad de dicha jornada, de acuerdo a la normativa vigente.*

*Este plazo es máximo, por lo que no impide que la unidad ejecutora realice el trámite de conversión de la jornada en propiedad antes de cumplir dicho periodo.*

*Y en caso de que sea necesario aperturar el concurso según el artículo 44 de ese mismo cuerpo normativo se debe considerar prioritariamente a el trabajador académico que labora para la Institución, con respecto a los oferentes externos.*

Sobre el artículo 35 que se pretende reformar, manifiesta esta representación que no es factible, que un Comité de Gestión Académica determine la conformación de la lista de elegibles o que tome la determinación de adscripción a los perfiles de la Unidad Académica, tampoco se comparte que cada Unidad Académica, Programa de Posgrado, Centro, Sección Regional, Sede o Facultad, cuando lo considere necesario tome la determinación unilateral de realizar acciones de divulgación y actualizaciones propias sin autorización del Decano u autoridad correspondiente, mucho menos el señalar que la selección de las personas oferentes se hará de acuerdo con la calificación que le haya asignado la Comisión Evaluadora, esta última actuación violenta a todas luces la

estabilidad impropia e idoneidad de los trabajadores que ya se han venido nombrando en las plazas que ocupan, pretendiendo con los cambios que se sugiere, abrir un portillo para nombrar a personas externas que según el supuesto registro de elegibles estén mejor calificadas, este registro solo sería aceptado si se utiliza para nombrar a personas de nuevo ingreso, pero nunca sobre plazas que a la fecha están siendo ocupadas.

Sobre el contrato por tiempo indefinido, en la relación laboral la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en lo conducente, en el voto número: 000496-2017, de las diez horas cuarenta y cinco minutos del 29 de marzo del 2017, señala:

*“(…), quienes ratificaron la existencia y procedencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido a los efectos de conceder los extremos adeudados entre un ciclo lectivo y el otro, mientras **la actora mantuvo una relación laboral con la universidad accionada**. Esta Sala estima que la parte demandada no lleva razón y debe concluirse que en -su esencia- se trató de un contrato de esa naturaleza, pues no se acreditaron fehacientemente las circunstancias excepcionales que así lo justificaban. En la carta de cese entregada a la trabajadora, el decano de la Facultad de Derecho de la institución empleadora le indicó que ya no se requeriría más de sus servicios a partir del 1° de enero de 2014. Ahora bien, el numeral 26 del Código de Trabajo establece: **“El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos”**. (El énfasis no pertenece al original). Las funciones específicas encomendadas a la actora, según consta en el expediente, fueron las de docencia en algunos cursos que formaban parte del plan de estudio de la carrera de Derecho de la Universidad de Costa Rica. Esta Sala concluye que las anteriores actividades no son de naturaleza excepcional en una institución como la empleadora y tampoco se demostró que estas estuvieran ligadas a un proceso determinado por una especial circunstancia. Así, del análisis de la prueba se desprende que la demandada contrató a la actora para realizar labores que eran del giro normal de la institución, cual es la enseñanza académica superior. Aun así, se alegó que la contratación lo había sido por tiempo determinado y se hizo énfasis en la presunta temporalidad de las actividades encomendadas, sin contar con una justificación clara de la contingencia que justificara esa limitación en el tiempo de la contratación. No obstante, no se aportaron las probanzas suficientes para acreditar esos motivos y tal omisión se le debe imputar a la parte empleadora, pues era a quien le correspondía la carga de la prueba a efecto de demostrar, mediante hechos objetivos, la justificación de la limitación temporal del contrato. El artículo 25 del Código de Trabajo dispone que la plena prueba del contrato se hará con el documento escrito y que su falta se imputará al empleador. En ese sentido, debe partirse de que las actividades encomendadas a la accionante fueron de naturaleza indefinida, toda vez que no se acreditó la necesaria temporalidad de estas o la*

justificación de su terminación en perjuicio de la trabajadora. En consecuencia, al haberse dado el cese de un contrato por funciones de naturaleza indefinida, se debe asumir el pago de los periodos cuando se cortó indebidamente el nombramiento. Luego, valorada que ha sido la prueba en conjunto y de acuerdo con los parámetros que rigen en esta materia (artículo 493 del Código de Trabajo) **se concluye que sí se trató de un contrato por tiempo indefinido**, por lo que la parte demandada debe asumir la cancelación de los derechos a que se le condenó. **El hecho de que la Vicerrectoría de Docencia hubiera dispuesto así la planificación de los nombramientos o la circunstancia de que no fuera un nombramiento a tiempo completo que obstaculizara ejercer otras labores independientes o institucionales a la funcionaria, no implica que deban desconocerse los derechos que el vínculo laboral con la universidad le proporcionó con independencia de esas situaciones, las cuales no pueden ir en detrimento de la trabajadora.** En lo que respecta al alegato relacionado con una renuncia de la servidora como directora de Docencia y a un octavo de tiempo destinado a comisiones, este no es un aspecto que influya en lo otorgado porque no imposibilita que se le reconozcan periodos anteriores por las labores ordinarias como docente que no tienen relación con esos cargos, (...). (la negrita y el subrayado no son del original).

En razón de lo anterior, no existe justificación legal para que se pretenda conformar un registro de elegibles bajo las condiciones ya dichas, en detrimento de los trabajadores interinos de planta, violentando la estabilidad impropia de estos trabajadores que están nombrados en esas plazas y que cuentan con contratos por tiempo indefinido, misma suerte corre el artículo 36 que pretende dar prioridad de contratación a la persona mejor calificada según el registro de elegibles, artículo que ante su implementación es violatorio a los derechos de la clase trabajadora por los elementos jurídicos ya expuestos. Al igual que lo hemos expuesto de forma reiterada en la Comisión de Registro de Elegibles, la conformación de dicho registro debe servir únicamente para llenar plazas que no están siendo ocupadas, que han quedado libres, ya sea por jubilación, renuncia, traslado, fallecimiento u otra causa, por lo cual, la unidad ejecutora requiere de los servicios de un nuevo oferente.

## **RECOMENDACIÓN:**

De conformidad con los puntos expuestos en este escrito, esta Organización, apoya parcialmente la propuesta planteada por la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, aprobando la modificación a los artículos 13 en su totalidad y 30 salvo su

último párrafo, en cuando a la propuesta de los artículos 35 y 36, se rechaza de manera rotunda su implementación al violentar esta propuesta lo estipulado por la normativa convencional ya citada, la idoneidad y estabilidad impropia de la que gozan los trabajadores que han venido nombrándose en las plazas ocupadas a la fecha.



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional -SITUN