



UNIVERSIDAD NACIONAL
CONSEJO UNIVERSITARIO
SINDICATO DE TRABAJADO-
RES DE LA UNA

IV CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Miguel Amador Céspedes
y
Francisco Corrales López

1992-1995

Heredia, Costa Rica

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO

ARTICULO 1:

Se establecen las siguientes definiciones:

Universidad:	Universidad Nacional.
Sindicato o SITUN:	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional
Partes:	Las anteriormente citadas, o sea, la Universidad y el SITUN.
Convención:	El presente documento con todas sus cláusulas y anexos.
Fondo:	Fondo de Beneficio Social de los Trabajadores.
EUNA:	Editorial de la Universidad Nacional.
Representantes institucionales:	El Consejo Universitario, el Rector, el Secretario General, el Auditor, los Vicerrectores, el Director de la Oficina de Programación, los Decanos, los Directores de las Unidades Académicas y Administrativas, el Director del Centro de Cómputo, los Directores de Secciones Regionales, y cualquier otro funcionario de la institución autorizado expresamente por el Consejo Universitario o por el Rector.
Representantes de los trabajadores:	El Comité Ejecutivo del Sindicato o una Comisión nombrada por el mismo. Los delegados del SITUN en aquellas instancias en las que el Sindicato tenga representación, así como los consignados en el artículo 157 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 2:

Se suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo entre las partes con el propósito de mejorar las relaciones laborales en la Universidad y de lograr que las partes contratantes alcancen la mayor eficiencia en el cumplimiento de sus fines.

ARTICULO 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.

ARTICULO 4:

La Universidad negociará con el Sindicato los aspectos generales relativos a la relación laboral de la Institución, que se derivan de la presente Convención Colectiva y que no sean competencia de la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 5:

Esta Convención Colectiva beneficia a todos los trabajadores de la Universidad, administrativos, docentes, técnicos administrativos y demás empleados, independientemente del lugar donde presten sus servicios y el tipo de contrato laboral por el que estén ligados a la Universidad, siempre y cuando los beneficios sean compatibles con la naturaleza del contrato.

TITULO II. CONDICIONES DE LA RELACION LABORAL

CAPITULO I DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO 6:

La Universidad establecerá las siguientes jornadas de trabajo:

- a. Una jornada ordinaria semanal de cuarenta horas.
- b. Una jornada mixta semanal de treinta y cinco horas.
- c. Una jornada nocturna semanal de treinta horas.

ARTICULO 7:

La jornada laboral semanal se distribuirá en 5 días hábiles, conforme a la naturaleza del servicio que se presta. Todo trabajador gozará de al menos dos días de descanso semanal. Situaciones excepcionales que limiten este descanso serán resueltas de mutuo acuerdo entre los trabajadores y el director respectivo.

ARTICULO 8:

El director de la Unidad Académica adecuará de común acuerdo con sus trabajadores la distribución de la jornada dentro de los límites anteriormente señalados.

La jornada semanal de los académicos es la de cuarenta horas o fracción y será distribuida de mutuo acuerdo entre el trabajador y el Director o representante institucional respectivo, de conformidad con la naturaleza de sus labores y debe quedar constancia escrita de la misma.

ARTICULO 9:

La carga académica lectiva será asignada con base en los parámetros establecidos por la Universidad. Previo a la modificación de estos parámetros la instancia competente escuchará el criterio del SITUN.

Para los académicos en propiedad la asignación de los cursos y horarios se hará con treinta días de antelación al inicio de las lecciones conforme a las políticas académicas institucionales, respetando los derechos de los trabajadores. Para dirimir conflictos originados por esta materia se procederá conforme al artículo 238 del Estatuto Orgánico, reduciendo para este efecto a ocho días hábiles el plazo para que las instancias a que corresponde resuelvan el recurso de revisión y apelación subsidiaria.

ARTICULO 10:

Las jornadas que excedan los límites señalados en los artículos 6 y 7 se consideran jornadas extraordinarias y deberán pagarse en todo caso a tiempo doble; previa autorización del Vicerrector correspondiente. La Universidad deberá cancelar mensualmente las sumas por concepto de jornada extraordinaria. Bajo ningún concepto se podrá trabajar más de veinte horas extraordinarias por semana y sesenta mensuales. En caso de necesidad o fuerza mayor, a juicio de la Rectoría de la Universidad, el límite de sesenta horas podrá excederse hasta el máximo permitido por la legislación de trabajo.

ARTICULO 11:

Si un trabajador de la Universidad tuviera que desplazarse en funciones propias de su cargo fuera de su sede habitual de trabajo, el tiempo necesario para su traslado de ida y regreso será considerado como parte de su jornada laboral para los efectos respectivos.

CAPITULO II DE LOS FERIADOS Y VACACIONES

ARTICULO 12:

Se considerarán feriados para los trabajadores de la Universidad los días: 1° de enero, 19 de marzo, jueves y viernes santo, 11 de abril, 1° de mayo, jueves de Corpus Christi, 29 de junio, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre, 8 de diciembre y del 24 al 31 de diciembre inclusive, más los días de fiestas cívicas estipulados por la Ley N° 146 de agosto de 1934.

ARTICULO 13:

La Universidad concederá vacaciones a sus trabajadores escalonada en la siguiente forma:

De 1 a 5 años:	22 días hábiles.
De 6 a 10 años:	26 días hábiles.
De 11 a 20 años:	30 días hábiles.
De 21 años en adelante:	34 días hábiles.

ARTICULO 14:

La Universidad a solicitud del trabajador compensará las vacaciones por salario, hasta por un máximo de 10 días hábiles en cada período, equivalente al 50% del salario mensual, lo cual obliga al trabajador a disfrutar simultáneamente de sus vacaciones.

La Universidad procurará hacer efectivo el pago de un plazo de dos meses a partir de la presentación de la solicitud, según el siguiente procedimiento:

- a. El funcionario interesado planteará la solicitud directamente a la Vicerrectoría de Administración, previa autorización del director respectivo.
- b. Este derecho a compensación de vacaciones no se pierde por el hecho de haberlas fraccionado antes de plantear la solicitud. En estos casos, se podrán compensar vacaciones en forma proporcional al período que corresponda, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTICULO 15:

El Director de cada unidad académica o administrativa adecuará, de común acuerdo con sus trabajadores, la distribución y el disfrute de sus vacaciones. En todo caso, previo al disfrute de éstas, el trabajador deberá llenar el formulario correspondiente.

En el transcurso del disfrute de vacaciones de un trabajador, el representante institucional tomará las previsiones necesarias para que el trabajo no se acumule.

ARTICULO 16:

Los trabajadores de las Escuelas Normales disfrutarán a medio período de dos semanas adicionales de vacaciones. El derecho a este disfrute no es acumulable ni compensable.

CAPITULO III DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 17:

La Universidad otorgará licencia con goce de salario a solicitud escrita del trabajador en los siguientes casos:

- a. Por nacimiento de un hijo: 5 días hábiles.
- b. Por fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera, el padre, la madre, hijo o hermano del trabajador: 5 días hábiles si el mismo ocurriera dentro del país y 10 días hábiles si acaeciera fuera de éste. Sujeto en este último caso a la comprobación de la realización del viaje al país donde ocurrió el funeral del familiar.
- c. En caso de matrimonio de un trabajador: 10 días hábiles.
- d. Dos días hábiles como máximo cada dos años al trabajador que cambie de domicilio. Cuando por razones de trabajo, la Universidad requiera trasladar a un trabajador a una Sección Regional, los gastos de traslado correrán por cuenta de éste.

- e. En caso de fenómenos naturales o incendio de consecuencias graves que afecte la vivienda del trabajador: 5 días hábiles.
- f. La Universidad concederá licencia con goce de salario, por tres meses, a todo trabajador que adopte un menor. En caso de que ambos padres sean funcionarios de la institución, el padre sólo disfrutará de 5 días de licencia con goce de salario.

En este caso deberán presentar los documentos comprobatorios correspondientes.

ARTICULO 18:

La Universidad se compromete a otorgar a sus trabajadores licencia para asistir a lecciones, hasta por diez horas semanales, de acuerdo con el reglamento respectivo.

ARTICULO 19:

El personal académico tendrá derecho a disfrutar de un año sabático luego de diez años de servicio a la Universidad. Esta se compromete a tomar las medidas pertinentes para otorgar este beneficio.

ARTICULO 20:

Si el trabajador se ausentare de sus labores por fuerza mayor, deberá comunicarlo a su jefe inmediato en un plazo no mayor de un día y comprobar la existencia de ésta mediante un escrito en un plazo de 8 días hábiles a partir de la primera ausencia, aportando las pruebas respectivas. El jefe inmediato lo remitirá a su superior jerárquico para decidir sobre si admite o no la justificación de las ausencias. En caso afirmativo, se dará por resuelto el asunto a favor del trabajador.

Esta ausencia justificada no podrá ser rebajada del salario, descontada de vacaciones o compensada por un aumento de jornada. Cuando la ausencia sea justificada el funcionario no podrá ser sancionado en forma alguna, en caso contrario se aplicarán las sanciones correspondientes a tenor del régimen disciplinario vigente en la Universidad. La resolución final deberá ser enviada al Departamento de Personal. En caso de conflicto, el trabajador podrá recurrir de conformidad con el artículo 86 inciso a) de esta Convención.

ARTICULO 21:

Cuando el trabajador sufiere arresto se entenderá suspendida la relación laboral y si en la respectiva causa se dictare falta de mérito, prórroga extraordinaria, sobreseimiento o sentencia absolutoria en su favor, se dejará sin efecto la suspensión anterior y se le reconocerán los salarios que dejó de devengar por el tiempo en que se prolongó tal situación. El trabajador deberá presentarse a laborar dentro de los dos (2) días siguientes a aquel en que cesó su arresto.

ARTICULO 22:

La Universidad Nacional dará facilidades a los trabajadores de las diferentes profesiones, oficios o especialidades, para que celebren su día.

ARTICULO 23:

La Universidad otorgará permiso, previo acuerdo con el Sindicato, de dos horas mensuales, para que el SITUN promueva o realice actividades educativas, informativas, culturales y deportivas. Alternativamente, dichos permisos podrán acumularse una vez por semestre, hasta un total de 4 horas para las actividades señaladas. Estas actividades podrán ser coordinadas por el Sindicato, la Oficina de Actividades Culturales de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y el Consejo Central de extensión. La Universidad facilitará sus instalaciones para que puedan realizarse dichas actividades y permitirá la utilización del equipo necesario (aparatos audiovisuales, pizarrones, muebles y otros).

ARTICULO 24:

La Universidad y el Sindicato realizarán en conjunto, anualmente, una semana de actividades culturales con el propósito de promover la fraternidad universitaria.

ARTICULO 25:

La Universidad a solicitud de Organismos Estatales, Organizaciones de Desarrollo Comunal, asociaciones de carácter cultural, científico, deportivo o artístico, por medio de la Rectoría, podrá otorgar permiso con goce de sueldo y otras ayudas a los trabajadores que deban viajar al exterior o interior del país, sin fines de lucro, en calidad de integrantes de delegaciones de tal carácter y en representación de la Universidad y/o de los organismos citados.

CAPITULO IV DE LOS SALARIOS

ARTICULO 26:

La Universidad y el Sindicato negociarán y pactarán salarios a más tardar la última semana de julio de cada año, los cuales regirán a partir del 1° de enero del siguiente año. Las partes se comprometen a realizar las renegociaciones necesarias con el objeto de modificar los reajustes salariales pactados por los incrementos en los precios no previstos en la negociación referida.

ARTICULO 27:

Se establece en la Universidad una política integral de salarios, constituida por los siguientes elementos:

1. Variaciones en el costo de la vida. Para tal efecto se tomará en consideración el Índice de Precios al Consumidor de la Dirección General de Estadística y Censos (I.P.C.), correspondiente a los ingresos de nivel medio del área metropolitana y los índices de precios específicos de la UNA en la Sede Central y Secciones Regionales que elaborará una comisión del SITUN.
2. La variación a nivel nacional del producto por hombre ocupado.
3. Distribución de ingresos, favoreciendo a los salarios que están por debajo de un determinado monto. Este monto podrá corresponder al costo de la canasta básica nacional que compone el Índice de Precios al Consumidor de ingreso mediano y bajo del área metropolitana.
4. Compensar la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios, dentro del marco de la situación presupuestaria de la Universidad.

La UNA procurará equiparar los salarios y demás componentes del salario total de sus trabajadores con los de las demás instituciones públicas de educación superior.

ARTICULO 28:

La comisión definida en el inciso 1° del Artículo 27, para elaborar el índice de precios específicos de la Universidad contará hasta con un tiempo completo profesional durante un

mes. La comisión podrá solicitar transporte, viáticos y apoyo en servicios de computación, cuando lo requiera.

ARTICULO 29:

Los criterios técnicos establecidos en procesos totales o parciales de valoración de puestos no pueden contravenir los criterios de negociación salarial aquí establecido y se tendrán como complementarios en lo pertinente.

ARTICULO 30:

La Universidad creará un Régimen de Estímulos Económicos para sus trabajadores académicos y administrativos, técnicos y profesionales sobre la base del reconocimiento por desempeño, aporte, productividad, permanencia y compromiso, con la institución y los resultados de una evaluación objetiva anual.

Este sistema, que entrará en vigencia en el mes de julio de 1992, formará parte de los reglamentos de Carrera Académica y Carrera Administrativa.

La institución se compromete a presupuestar un monto inicial de al menos 1% del presupuesto laboral para el financiamiento de este rubro, el cual se asignará en doceavos a partir del mes de enero de 1992.

ARTICULO 31:

La anualidad constituye un reconocimiento a la permanencia y experiencia del funcionario al servicio de la Universidad o de otras instituciones públicas de educación superior. La Universidad reconocerá las anualidades cumplidas en las demás instituciones públicas, según la normativa interna vigente.

ARTICULO 32:

La Universidad reconocerá de pleno derecho y de oficio cancelará las anualidades a que tengan derecho sus trabajadores, con el solo advenimiento del plazo respectivo, a razón de un 3% por cada año laborado. El plazo para el reconocimiento y pago de las anualidades se contará de fecha a fecha a partir del ingreso del trabajador a la Institución. Para este efecto, quedan incorporadas al tiempo servido el periodo de prueba, las incapacidades, los permisos sin goce de sueldo que hayan disfrutado los trabajadores cuando medien en su otorgamiento gestiones oficiales ante autoridad universitaria competente, o convenios de carácter nacional o internacional suscritos por la Universidad.

ARTICULO 33:

De acuerdo con los convenios específicos vigentes, se establecen para la Sección de Vigilancia y la Sección de Transportes, un sobresueldo como contrapartida a la ampliación de jornada en 32 horas mensuales. Las que excedan las 32 mensuales, las horas trabajadas en los días feriados establecidos en la presente Convención Colectiva y las horas que se trabajen en días declarados de asueto por la Universidad, serán canceladas como horas extraordinarias y su pago se hará en forma específica mensualmente.

En el establecimiento de los roles deberá contemplarse que los días de descanso semanal serán dos días consecutivos. Al menos una vez en el mes estos días deben corresponder a un sábado y un domingo.

La Universidad de común acuerdo con el Comité Seccional correspondiente del SITUN, establecerá las variaciones a los roles. En caso de conflicto, los trabajadores acatarán las disposiciones de la Universidad mientras la Junta de Relaciones Laborales toma la resolución correspondiente.

Los montos y condiciones podrán ser renegociados por las partes. Ambos convenios se considerarán para todos los efectos como anexos a esta Convención Colectiva y serán de acatamiento obligatorio para las partes.

ARTICULO 34:

La Universidad otorgará un sobresueldo a sus trabajadores académicos y administrativos que se dediquen a tiempo completo y bajo el respectivo régimen de Dedicación Exclusiva. Los porcentajes de sobresueldo serán los que establezcan los respectivos reglamentos. Se prohíbe el nombramiento en propiedad en puestos que requieran grado académico a trabajadores que no lo tienen, salvo lo estipulado en el Estatuto Orgánico y el Reglamento de Carrera Académica.

ARTICULO 35:

La Universidad se compromete a iniciar los estudios para que dentro del Régimen de Méritos y Estímulos, se incorporen las disposiciones normativas que reconozcan la Dedicación Extraordinaria. Esta consiste en la posibilidad que tendrá el trabajador académico y profesional administrativo para que, con base en un plan de trabajo aprobado por las instancias competentes, pueda realizar tareas de excepcional valor académico de mutuo beneficio, por el que el trabajador será retribuido económicamente o por otros medios.

TITULO III. CONTRATACION LABORAL Y REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I DE LA CONTRATACION LABORAL

ARTICULO 36:

La Universidad contratará a sus trabajadores mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Sólo excepcionalmente, podrá contratar trabajadores a plazo fijo o por obra determinada. El Director de la Unidad respectiva deberá obtener previamente la autorización del Vicerrector correspondiente o en su defecto del Rector, justificando por escrito esa clase de contratación. A solicitud de la Junta de Relaciones Laborales el Departamento de Personal, enviará informes sobre las contrataciones así realizadas, con las justificaciones del caso. Igual procedimiento se seguirá en contratos originados en convenios, acuerdos de cooperación y similares.

ARTICULO 37:

Para el ingreso, movilidad y promoción del trabajador administrativo en la Universidad deberán aplicarse las siguientes normativas, disposiciones y procedimientos:

Corresponderá a la Vicerrectoría de Administración y la Comisión de Carrera Administrativa vigilar por el cumplimiento de lo aquí establecido.

1. Para el personal administrativo, el ingreso a la Universidad, así como la movilidad y promoción se fundamentan en el Reglamento de Carrera Administrativa.
2. Corresponde al Departamento de Personal publicar los concursos pertinentes, para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección en los puestos del sector administrativo.
3. Para ingresar a laborar a la Universidad y para tener derecho a ser considerado como candidato a ocupar los diferentes puestos administrativos se requiere cumplir con el requisito de ser elegible.
4. La condición de elegible se adquiere una vez que el oferente haya cumplido con el proceso de reclutamiento y selección. La calificación mínima para este efecto es del 70%.

Los trabajadores podrán, en el momento que lo juzguen conveniente, aportar los atestados correspondientes para efectos de elegibilidad a los puestos.

5. Los trabajadores administrativos que no tienen propiedad (interinos) mantendrán la condición de elegible interno hasta por 3 meses, después de su último nombramiento.

6. Los trabajadores administrativos mantendrán su condición de elegible interno para un puesto determinado, mientras no cambien las bases de selección o adquieran propiedad en un puesto de igual o superior categoría.
Cuando cambien las bases de selección deberá notificarse personalmente y por escrito al interesado, a fin de que pueda solicitar su recalificación.
7. Se establecen los siguientes tipos de concursos: interno y externo. En ambos casos la publicación indicará con precisión los requisitos mínimos y las características del puesto. El Departamento de Personal utilizará los medios técnicos idóneos que garanticen la mejor difusión de los concursos.
8. Se entiende por concurso interno al publicado por el Departamento de Personal, al menos una vez al año, para los trabajadores de la Universidad que a la fecha de la publicación gocen de propiedad o sean trabajadores interinos con tres o más meses de laborar en forma consecutiva o alterna, y que en ese momento tengan nombramiento en la institución.
Tiene como objetivos fundamentales:
 - a. Iniciar el proceso de selección para establecer la condición de elegibles a diferentes puestos.
 - b. Mantener actualizado el registro de elegibles interno.
 - c. Favorecer la movilidad del trabajador administrativo, así como la Carrera Administrativa.

A solicitud del interesado, el Departamento de Personal informará sobre los porcentajes asignados en las bases de selección para los diferentes factores valorados en un puesto.

9. Se entiende por concurso externo el publicado por el Departamento de Personal en alguno de los medios de comunicación colectiva. Tiene como objetivos fundamentales:
 - a. Iniciar el proceso de reclutamiento y selección para establecer la condición de candidatos elegibles a diferentes puestos.
 - b. Mantener actualizado el registro de elegibles externo.
 - c. Resolver los casos especiales que impliquen no contar con elegibles internos para un puesto.
10. La gestión de pedimento hará el Director del centro de trabajo, haciendo uso del formulario que proporciona el Departamento de Personal, por medio de la Unidad de Reclutamiento y Selección.

11. Para ocupar una plaza vacante se utilizará en primera instancia el registro de elegibles interno.

Se integrará una nómina con cinco candidatos que hayan obtenido las más altas calificaciones. Además se agregarán a la misma, un máximo de cinco elegibles que cumplan las siguientes condiciones:

- a. El trabajador elegible que haya laborado en esa unidad, conservará hasta por tres meses de derecho a ser incluido en la nómina.
- b. Que tenga propiedad, excepto cuando se trate de un puesto inicial de una serie de clases.
- c. Que las calificaciones de servicio hayan sido satisfactorias.

También podrán agregarse a la nómina los trabajadores que hayan solicitado traslado en el mismo nivel.

12. Si al solicitar un recurso, la unidad académica o administrativa propone un candidato a quien, por alguna de las razones apuntadas en el inciso anterior, le corresponde integrar la nómina, el Departamento de Personal podrá autorizar el nombramiento mediante el mismo pedimento, sin necesidad de enviar nómina.
13. Si no existen candidatos elegibles en el registro interno, se procederá en primera instancia a la publicación de un concurso interno. De persistir la inopia, se hará uso del registro externo.
14. Los representantes institucionales deberán seleccionar con base en la nómina enviada por el Departamento de Personal, excepto cuando se aplique el inciso 12 anterior. En caso de que ninguno de los candidatos propuestos sea aceptado se podrá, por una única vez, solicitar nueva nómina. Para estos efectos se deberá justificar técnicamente y por escrito esa gestión. Es responsabilidad del representante institucional que solicita el recurso informar, por escrito, de esa situación a cada uno de los candidatos propuestos.
15. Corresponderá al Director del Departamento de Personal calificar la justificación para una nueva nómina. De ser aceptada la justificación se enviará nueva nómina de la cual se deberá escoger obligatoriamente. De no ser aceptada la justificación, el Director del Departamento de Personal remitirá el expediente administrativo al Vicerrector de Administración para su resolución.
16. Una plaza vacante podrá ocuparse por 89 días, cuando existan condiciones tales como:
 - a. Solicitud escrita y razonada por parte del Director de la Unidad Académica o Administrativa, y aprobada por la Vicerrectoría de Administración, para hacer un estudio de clasificación.

- b. Cuando, por inopia en el registro de elegibles interno, deba procederse a la publicación, en primera instancia, de un concurso interno o bien externo en caso de mantenerse la inopia.
17. A los trabajadores seleccionados para ocupar vacantes dentro de la institución se les otorgará el correspondiente permiso.
- Cuando un trabajador pase a laborar a otra dependencia, los directores respectivos deberán tomar las medidas de coordinación necesarias para que ni el trabajador ni las tareas que deben realizarse se vean afectadas.
- Por tal razón, no se debe limitar la fecha de inicio de su nombramiento, por más de cinco días hábiles. Sin embargo, por acuerdo entre directores y el trabajador, este último podrá brindar su colaboración en ambas unidades, hasta por un máximo de diez días hábiles.
- Los representantes institucionales deben brindar a sus trabajadores las facilidades del caso para que cumplan con los procesos internos de reclutamiento y selección.

ARTICULO 38:

Los trabajadores administrativos que ingresen o son ascendidos a plazas vacantes, conforme con lo establecido por el artículo 37, deberán cumplir un período de prueba de tres meses en el puesto al que ingresan o ascendieron. Períodos no menores de un mes, servidos en forma interina, dentro de los doce meses anteriores al ingreso o ascenso en propiedad, podrán computarse, a solicitud del trabajador, como parte del período de prueba, siempre que se hubiese desempeñado satisfactoriamente.

ARTICULO 39:

Los traslados de trabajadores docentes y administrativos, ya sea de una unidad a otra o dentro de una misma unidad, se harán de común acuerdo. En caso de que no hubiere mutuo acuerdo, se respetará el área específica para el trabajador académico. Para el administrativo se respetará la categoría actual de acuerdo con las funciones que en ese momento realiza. En este último caso, el Departamento de Personal deberá darle seguimiento evaluativo, con el fin de garantizar la adecuada adaptación del trabajador a su nuevo ambiente de trabajo. Las permutas podrán ser autorizadas únicamente cuando así lo hayan solicitado los interesados.

Por recomendación del Departamento de Salud y en casos debidamente comprobados la Universidad variará las tareas del trabajador y procederá al traslado de excepción.

ARTICULO 40:

La Carrera Administrativa se concibe como un conjunto integrado de planes, políticas, normas y procedimientos en diversos campos de la Administración de los Recursos Humanos, tendientes a propiciar la comunión de esfuerzos y alcance de objetivos de la organización y de sus miembros, permitiendo al individuo ubicar su puesto de trabajo y cumplir con eficiencia sus funciones y responsabilidades, y a la organización elaborar para sus miembros una trayectoria de desarrollo y progreso en la estructura durante su permanencia en ella.

ARTICULO 41:

La Comisión de Carrera Administrativa y Técnico Profesional estará integrada por cinco miembros propietarios y tres suplentes, nombrados por el Consejo Universitario. De ellos, tres propietarios y dos suplentes a propuesta del Rector y dos propietarios y un suplente a propuesta del Comité Ejecutivo del SITUN. Las partes procurarán escoger a representantes idóneos de los cuales al menos uno, por cada parte, deberá tener grado académico de Licenciado en Ciencias Económicas y Sociales.

El Reglamento correspondiente será aprobado por el Consejo Universitario y deberá incluir derechos, deberes y estímulos para todos los trabajadores administrativos. Además se incluirá la posibilidad que permita al trabajador profesional administrativo, concursar por una opción de formación profesional o actividad de investigación vinculada con su especialidad, de interés para la institución, por cada diez años de trabajo.

ARTICULO 42:

Todo trabajador administrativo con propiedad en su cargo, que tenga grado académico de bachiller o licenciado, tendrá derecho a solicitar ser considerado como candidato para ocupar plaza académica por sustitución o a plazo fijo. Para tales efectos el interesado deberá presentar sus atestados en la unidad o instancia académica donde considere que puede prestar sus servicios. El consejo directivo respectivo deberá resolver la gestión en un plazo máximo de 30 días después de recibida la solicitud. La resolución deberá ser comunicada en forma razonada y por escrito al interesado con copia al Departamento de Personal y a la Vicerrectoría correspondiente.

En igualdad de condiciones el trabajador administrativo será considerado prioritariamente respecto de oferentes que no sean trabajadores de la Institución. Igual trato se le dará cuando participe en concurso externo.

ARTICULO 43:

En casos muy calificados la Universidad podrá autorizar a sus trabajadores profesionales especializados del sector administrativo, técnico administrativo y a los funcionarios académicos, a realizar labores académicas en la Institución en áreas afines a su especialidad y hasta por un cuarto de jornada adicional.

ARTICULO 44:

En todo concurso externo en la Universidad y en igualdad de condiciones, el trabajador académico que no tenga propiedad tendrá derecho a ser considerado prioritariamente con respecto de otros oferentes que no hayan laborado para la Institución.

ARTICULO 45:

Los contratos de trabajo por sustitución del titular de un puesto y que sean mayores de un año se registrarán de la siguiente manera: para el personal que tiene propiedad la vigencia será igual a la del permiso. Para el personal que no tiene propiedad la vigencia será hasta por un año, prorrogable hasta la finalización del permiso, según propuesta razonada del superior jerárquico o bien del Consejo Directivo de la Unidad.

Sin embargo, en caso de que el titular desee reintegrarse a su trabajo antes de la conclusión del permiso, deberá manifestarlo por escrito a su superior jerárquico con dos meses de antelación, razón por la cual la sustitución se modificará en dichos términos.

ARTICULO 46:

Los trabajadores interinos, nombrados a plazo fijo, por sustitución o por obra determinada, gozando de dos días de descanso semanal para el reconocimiento salarial correspondiente, siempre y cuando hayan laborado los cinco días precedentes al descanso referido.

ARTICULO 47:

Para los efectos del pago de liquidación de servicios la Universidad hará las provisiones presupuestarias para cubrir estas obligaciones en el menor tiempo posible. A la finalización de todo contrato, el Departamento de Personal tramitará la cancelación de los extremos legales correspondientes.

ARTICULO 48:

La Universidad otorgará al personal que no tiene propiedad los mismos incentivos y garantías de que goza el personal en propiedad, conforme con la naturaleza de su contrato.

ARTICULO 49:

Con las salvedades estatutarias y reglamentarias correspondientes, el personal que no goza de propiedad podrá participar en todas las actividades universitarias.

ARTICULO 50:

La Universidad procurará hacer las reservas presupuestarias razonables que le permitan la contratación del personal sustituto que requiera la Institución cuando sus trabajadores se jubilen, se acojan al pago de prestaciones, obtengan permisos, licencia, vacaciones, sufran incapacidades u otras similares.

ARTICULO 51:

Dentro del Régimen de Carrera Administrativa se mantendrá una categoría académica intermedia entre las categorías actuales del Profesor II y Catedrático.

ARTICULO 52:

La Universidad mantendrá un diagnóstico actualizado de las necesidades de adiestramiento, capacitación, formación y especialización de su personal. Corresponderá a la Junta de Becas y a la Comisión de Carrera Administrativa y Técnico Profesional velar por el cumplimiento de esa norma.

ARTICULO 53:

Con base en el diagnóstico anterior las Vicerrectorías en coordinación con las Facultades, las Unidades Académicas y Administrativas, elaborarán y ejecutarán planes anuales de capacitación y formación, adiestramiento y especialización que se integrarán en la programación académica y presupuestaria respectiva. Las unidades académicas y administrativas, los trabajadores y el SITUN podrán presentar propuestas a ser consideradas como parte del plan. El seguimiento y evaluación de estos planes se hará coordinadamente entre OPUNA,

la Comisión de Carrera Administrativa, la Junta de Becas y la Sección de Capacitación del Departamento de Personal, con apoyo de las instancias especializadas de la institución.

ARTICULO 54:

La Universidad facilitará la participación de los trabajadores y sus familias en las actividades artísticas, culturales, deportivas, científicas y humanísticas que desarrolle como parte de sus programas de extensión, cursos participativos o similares.

ARTICULO 55:

Por su participación en actividades de capacitación y formación desarrolladas por la Universidad el trabajador tiene derecho a recibir de oficio la constancia respectiva, para presentarla ante las comisiones de Carrera Académica y Administrativa y Técnico Profesional, las cuales deberán considerarla para los efectos correspondientes.

ARTICULO 56:

La Universidad se compromete a considerar dentro de sus prioridades el presupuesto planteado por el Sistema Bibliotecario para la adquisición de materiales y libros.

ARTICULO 57:

La Universidad reconocerá la producción intelectual o artística de los trabajadores académicos o administrativos, de conformidad con los respectivos reglamentos.

ARTICULO 58:

Toda evaluación que se realice sobre la actividad de los trabajadores de la Universidad, para efectos curriculares o del régimen de méritos respectivos, deberá ser comunicado por escrito al interesado. Si pasados tres meses de realizada la evaluación la Universidad no comunica al trabajador el resultado, éste podrá elevar una gestión ante el Vicerrector respectivo, quien en el plazo de 15 días dictará la resolución correspondiente. Si concluido este plazo no se da respuesta alguna, se aplicará el silencio administrativo positivo, presuponiendo la máxima calificación para el trabajador.

ARTICULO 59:

Con el fin de lograr la excelencia académica y la eficiencia administrativa, la Universidad Nacional se compromete a mantener en perfecto estado de funcionamiento su planta física y procurar dotar a su personal académico del material e instrumental didáctico necesario.

ARTICULO 60:

El Sindicato tendrá un representante con carácter de observador en la Comisión de Carrera Académica y otro en la Junta de Becas. En ambos casos deberán reunir los mismos requisitos de los integrantes de dichos organismos. Tendrán derecho únicamente a voz.

ARTICULO 61:

La Universidad reconocerá para los efectos de los beneficios contemplados en la Legislación Nacional y en la presente Convención Colectiva, la continuidad de la relación laboral de sus trabajadores que provengan de otros centros universitarios estatales nacionales de enseñanza superior y del sector público, conforme a la normativa interna vigente.

CAPITULO II DE LA ESTABILIDAD LABORAL

ARTICULO 62:

Con fundamento en los principios estatutarios, particularmente la excelencia académica, y las cláusulas convencionales y normas legales aplicables, se garantiza un régimen de estabilidad laboral y eficiencia administrativa.

ARTICULO 63:

La estabilidad laboral adjudica el derecho al empleo permanente, para el disfrute pleno de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico y el cumplimiento de los deberes correspondientes. Ningún trabajador con estabilidad laboral podrá ser despedido, ni aún cancelándole el preaviso y el auxilio de cesantía correspondiente, si no ha incurrido en causal justificada de despido, según las estipulaciones de esta Convención y del Estatuto Orgánico de la Universidad.

ARTICULO 64:

La estabilidad laboral se adquiere en todos los casos, previo cumplimiento del concurso de antecedentes o de oposición que se promueva al efecto.

ARTICULO 65:

La Universidad deberá presupuestar anualmente todas sus plazas de conformidad con lo establecido en la Ley de Administración Financiera de la República. Si la Universidad necesitara de los servicios de un trabajador que vaya a ocupar una plaza no presupuestada, se le nombrará hasta por el resto del ejercicio económico. No están comprendidos dentro de las disposiciones de este capítulo los trabajadores que sean nombrados a tiempo fijo o para obra determinada.

ARTICULO 66:

La Universidad podrá dar por concluidos los contratos de trabajo por motivos de fuerza mayor, siempre y cuando medie el pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales. No se considerará como fuerza mayor la insuficiencia presupuestaria. Para el despido por fuerza mayor rige un preaviso de tres meses. En igualdad de condiciones la Universidad mantendrá en sus puestos o trasladará a desempeñar labores similares a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato.

CAPITULO III DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 67:

De acuerdo con su naturaleza, los asuntos referentes a las relaciones laborales de un determinado centro de trabajo podrán ser tratados, en primera instancia, entre el superior jerárquico y los representantes del Comité Seccional del SITUN, con el fin de procurar un mejor entendimiento de las partes. Para tal efecto, la parte interesada deberá presentar por escrito la petitoria debidamente fundamentada y con apego a la legislación vigente en la Institución, obligándose la otra parte a dar contestación escrita en un plazo no mayor de 15 días hábiles, a partir del recibo del documento, con copia al Departamento de Personal. Una vez terminada esta fase, si no hubiera acuerdo entre las partes, éstas podrán acogerse a lo dispuesto en los artículos 238 y siguientes del Estatuto Orgánico.

ARTICULO 68:

Las medidas disciplinarias se establecen para aquellas acciones u omisiones de los trabajadores que transgredan las obligaciones laborales correspondientes.

ARTICULO 69:

El despido es la sanción mayor y se podrá imponer previo cumplimiento del debido proceso que garantice el derecho a la defensa, acceso al expediente y ofrecimiento de prueba en su caso.

ARTICULO 70:

Para la imposición del apercibimiento escrito o la suspensión sin goce de salario se procederá sumariamente, y en una comparecencia se recibirá la prueba, para la resolución correspondiente.

ARTICULO 71:

La Universidad, únicamente cuando lo exija la urgencia para evitar daños graves a las personas o de imposible reparación de las cosas, en el entretanto se cumplen los procedimientos respectivos, podrá separar de su cargo, por medio del superior jerárquico, al funcionario que se pretende sancionar, sin perjuicio del debido proceso. Pasado el proceso, si no hay mérito para la sanción se reinstalará y se reconocerán los salarios caídos.

ARTICULO 72:

Mediante autorización motivada por el superior jerárquico, se podrá prescindir excepcionalmente de los trámites de audiencia y comparecencia, únicamente cuando lo exija la urgencia para evitar daños graves a las personas o de imposible reparación en los casos.

La omisión injustificada de dichos trámites causará indefensión y la nulidad de todo lo actuado posteriormente.

ARTICULO 73:

Todo despido injustificado de un trabajador con estabilidad laboral, según sentencia firme de los Tribunales de Trabajo, conllevará a la reinstalación en un puesto igual o superior

al que ocupaba antes del despido, conforme al fallo firme de los tribunales ya citados. El trabajador podrá optar por el pago de preaviso, la cesantía y los salarios caídos correspondientes desde el momento de despido hasta la firmeza de la sentencia.

La Universidad también podrá optar por esa alternativa, previa aprobación de la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 74:

En toda acción de despido, para ajustarse a derecho, la Universidad deberá motivar el acto administrativo invocando los hechos que configuran la causal de despido en que ha incurrido el trabajador, todo de acuerdo con el artículo 79.

ARTICULO 75:

Las causales justas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Universidad son:

- a. Cuando el trabajador acude a la injuria, la calumnia, la difamación o las vías de hecho contra sus compañeros, la institución o representantes institucionales en horas de trabajo.
- b. Cuando el trabajador cometa delito contra la propiedad en perjuicio de la institución o de sus compañeros debidamente comprobado por la Junta de Relaciones Laborales.
- c. Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran.
- ch. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos en el mismo mes calendario, será aplicable este inciso cuando el trabajador no justifique su inasistencia en un plazo de ocho días hábiles a partir de la primera ausencia.
- d. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue de igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando.
- e. Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o

presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado.

- f. Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria.
- g. Cuando el trabajador, apercibido por dos veces, incurra en las faltas establecidas en los incisos a, b, c, d y e, del artículo 72 del Código de Trabajo. En el caso del inciso b) no podrá entenderse, bajo ningún concepto, como propaganda contraria a las instituciones democráticas del país, la crítica al sistema económico-social vigente o al régimen político correspondiente. En el caso del inciso c) cuando el trabajador se presente en un estado de los dichos, será obligación de su jefe inmediato referido para su tratamiento al Departamento de Salud de la Universidad.
Para efectos de despido, durante la vigencia de la presente Convención la Universidad se abstendrá de aplicar el inciso l (ele) del artículo 81 del Código de Trabajo.
- h. Cuando el profesor o administrador de cualquier categoría incumpla las obligaciones a que se refieren los artículos 130 y 149 siguiendo los trámites establecidos en los artículos 164 y 167 del Estatuto Orgánico, o incurra en algunas de las faltas a que hacen expresa referencia los artículos 133, 135, 137 y 139 de conformidad con el procedimiento señalado en los artículos 134, 136 y 138 del mismo Estatuto. En lo que respecta a las causales indicadas en el artículo 133 del Estatuto Orgánico relacionadas con el Código de Trabajo, se tendrán las mismas por modificadas de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo.
- i. Cuando el funcionario sea condenado por sentencia ejecutoria por haber cometido un delito contra los deberes de la función pública estipulados en el Código Penal. Quedan exceptuados para este efecto los delitos consignados en los artículos 333 y 334 del referido Código.

ARTICULO 76:

En la instancia administrativa o judicial correspondiente la Universidad deberá probar los hechos en que fundamente toda sanción disciplinaria, inclusive el despido.

ARTICULO 77:

El personal académico con estabilidad laboral se acogerá a lo dispuesto en el Estatuto Orgánico, en su caso.

ARTICULO 78:

Cuando la Rectoría o el Consejo Universitario conocieren de algún recurso individual o colectivo de índole laboral deberán resolver en un plazo no mayor de treinta días hábiles, de acuerdo con el Artículo 243 del Estatuto Orgánico. En caso de silencio al finalizar este término se tendrán agotadas estas instancias.

ARTICULO 79:

Toda actuación o resolución de la Universidad que afecte a sus trabajadores deberá ser fundada. Para esto se establecerán con precisión y amplitud suficiente los hechos, circunstancias y fundamentos de derecho que avalen la actuación o resolución. En el caso de que ésta afecte el derecho de un trabajador o de los trabajadores en general, deberá comunicársele mediante notificación personal en el primer caso y publicarse en los medios de comunicación universitaria, en el segundo caso, indicando en su evento:

- a. Lugar, hora y fecha.
- b. Órgano del que emana la actuación o resolución.
- c. Hechos y circunstancias que fundamentan la actuación o resolución.
- d. Fundamentos de derecho que directamente se relacionan con los hechos señalados.
- e. Efectos de la actuación y resolución.
- f. Derechos que le asisten a los trabajadores y acciones posibles derivadas de tales resoluciones o actuaciones, así como los términos para ejercitar sus derechos y su correlativa acción.

ARTICULO 80:

Todo trámite en materia laboral que realice un trabajador en la Universidad estará exento de presentarse en papel universitario.

ARTICULO 81:

En todos los casos de despido, una vez agotada la vía administrativa por parte del Consejo Universitario, los trabajadores gozarán de un plazo de dos meses para acudir a los Tribunales de Trabajo en demanda de sus derechos.

ARTICULO 82:

La transgresión o incumplimiento de cualquier disposición de la presente Convención comprobada por la Junta de Relaciones Laborales, hará acreedor al o a los responsables de tal incumplimiento de una sanción que la Junta someterá como recomendación al Consejo Universitario, incluyendo la responsabilidad económica estipulada en el artículo 150-b del Estatuto Orgánico de la Universidad en lo que corresponda.

CAPITULO IV DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y EL ARBITRAJE

ARTICULO 83:

Las partes convienen en mantener una Junta de Relaciones Laborales con el objeto de conocer y resolver todos los asuntos laborales que se susciten en las relaciones entre los trabajadores y la Universidad, de conformidad con lo establecido en esta Convención.

ARTICULO 84:

La Junta de Relaciones Laborales estará integrada por seis miembros, tres representantes de la Universidad y tres del Sindicato, los cuales tendrán sus respectivos suplentes. Durará en sus cargos un año pudiendo ser reelectos. Deberán abstenerse y podrán ser recusados conforme a las causas señaladas en los artículos 230 siguientes y concordantes de la Ley General de la Administración Pública. Los miembros de la Junta podrán ser removidos por sus representados.

ARTICULO 85:

La Junta dentro de su seno nombrará un Presidente y un Secretario de Actas y Notificaciones. El primero presidirá las sesiones. El segundo será el encargado de llevar un libro de actas y de comunicar las actuaciones y resoluciones de la Junta a las partes y a la Gaceta Universitaria. Las partes ejercerán la Presidencia y la Secretaría de Actas y Notificaciones en forma alterna por períodos de seis meses.

ARTICULO 86:

La Junta tendrá por competencia:

- a. Conocer, tramitar y decidir sobre los conflictos individuales y colectivos de trabajo sometidos a su consideración, una vez agotadas las instancias correspondientes.
- b. Resolver los conflictos originados en la interpretación o aplicación de la presente Convención. Las interpretaciones deben ser publicadas en la Gaceta Universitaria o en otro medio interno de comunicación idóneo.
- c. Procurar porque se mantengan buenas relaciones laborales dentro de la Universidad. A tal efecto podrá mediar, cuando la Junta así lo considere conveniente, por votación mayoritaria y a petición de la Universidad o del Sindicato, en los conflictos laborales que se susciten en las unidades académicas o administrativas, con el propósito de lograr una solución adecuada en la respectiva instancia.

ARTICULO 87:

El quórum se formará con la concurrencia de al menos dos representantes de cada parte. La Junta se reunirá ordinariamente dos veces al mes y extraordinariamente cada vez que lo soliciten dos o más de sus miembros.

Los acuerdos de la Junta se tomarán por simple mayoría. Las votaciones serán nominales y así se hará constar en el acta. Las resoluciones de la Junta obligarán a las partes a acatarlas dentro de los plazos acordados y en los términos señalados. En el caso de empate, el asunto se someterá a conocimiento y resolución de un árbitro que será un Juez de Trabajo o un Abogado, nombrado de común acuerdo para que decida, conforme al procedimiento establecido por el Código de Trabajo y el Código de Procesal Civil. Dicha resolución deberá ser notificada a las partes en un plazo no mayor de ocho días hábiles. Los honorarios del árbitro correrán por cuenta de la UNA.

Contra las resoluciones de la Junta cabrá el recurso de revocatoria dentro de un plazo no mayor de 15 días a partir de la fecha de su presentación. Las resoluciones de la Junta serán apelables ante el Consejo Universitario, salvo en lo referido al inciso b) del artículo 86 de esta Convención.

ARTICULO 88:

En las actas constará día y hora de la reunión, miembros presentes y ausentes, orden de discusión de la sesión, resumen de las discusiones, los acuerdos tomados y la hora de finalización de la reunión. El acta será firmada por el Presidente y el Secretario de Actas y Notificaciones.

ARTICULO 89:

Para el funcionamiento adecuado de la Junta de Relaciones Laborales, la Universidad, a solicitud de esta instancia, la dotará de los recursos físicos y humanos necesarios para desempeñar sus tareas en forma óptima. Los gastos en que incurriere la Junta en el ejercicio de sus funciones serán pagados por la Universidad. Asimismo, otorgará el tiempo necesario a cada uno de sus miembros para que puedan desempeñar eficientemente sus funciones.

ARTICULO 90:

La Junta podrá visitar los centros de trabajo de la Universidad, en donde se hayan suscitado problemas relacionados con su competencia.

ARTICULO 91:

La Junta de Relaciones Laborales deberá remitir la resolución sobre los asuntos que se sometan a su conocimiento en el plazo de un mes, el cual solo podrá prorrogarse por un período igual o por una sola vez, por acuerdo debidamente motivado y razonado de ese órgano. Pasado ese plazo, en caso de silencio se tendrá por agotada esta instancia.

TITULO IV. PROTECCION A LOS TRABAJADORES

CAPITULO I

DE LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

ARTICULO 92:

La Universidad cubrirá el pago de todas las incapacidades que tengan sus trabajadores, mediante el sistema directo Caja-Patrono, cobrándole a la Caja Costarricense de Seguro Social el monto del subsidio que debe pagar al trabajador, quien recibirá el monto completo de su salario mientras dure su incapacidad.

Queda la Universidad autorizada a cobrar el subsidio que corresponde al trabajador. Igual sistema se aplicará en aquellos casos de incapacidades otorgadas por el Instituto Nacional de Seguros, por concepto de riesgos del trabajo.

Para todos los efectos, se considerarán como salario los subsidios que reciben los trabajadores provenientes de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros por estos conceptos.

Es responsabilidad de los trabajadores presentar de inmediato ante su jefe superior las incapacidades; a éste le corresponderá tramitarlas ante el Departamento de Personal para el cobro del subsidio correspondiente.

ARTICULO 93:

En caso de incapacidad por enfermedad o accidente común o laboral, debidamente comprobada, la Universidad pagará al trabajador el salario hasta por 104 (ciento cuatro) semanas. La cancelación de esta obligación se realizará en la forma habitual de pago al personal.

Si al concluir las 104 semanas el trabajador resultare con incapacidad total temporal o total permanente extendida por una Comisión Médica de la Caja Costarricense de Seguro Social, la Universidad continuará pagando el salario total o su diferencia con respecto del subsidio recibido, según corresponda, durante todo el tiempo que dure la incapacidad, hasta que el trabajador pueda acogerse a la pensión ordinaria respectiva.

Salvo los casos de enfermedad médicamente consideradas irreversibles o irrecuperables, la condición del trabajador que se acoge a este derecho será revalorado anualmente por la Comisión Médica para determinar si la incapacidad continúa o se suspende. En este último caso el trabajador debe reintegrarse a sus labores. Al concluirse las 104 semanas a que se refiere el primer párrafo de este artículo, la Universidad prorrogará automáticamente la incapacidad del trabajador hasta que la Comisión Médica defina lo que corresponda. La Universidad pagará los honorarios profesionales de la Comisión Médica.

ARTICULO 94:

Las partes se comprometen a realizar aquellas gestiones tendientes a encontrar una solución integral al problema que representa actualmente la cobertura y los plazos de espera del sistema de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional, así como a lograr los cambios en la Ley que le permitan dar cumplimiento a lo estipulado en los artículos precedentes.

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.

ARTICULO 96:

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez y que hayan dado a luz, disfrutarán obligatoriamente de un descanso de ciento veinte días naturales. En el período de posparto, este descanso no podrá ser menor de sesenta días. Para acogerse a este derecho, las trabajadoras podrán disfrutar indistintamente de dos meses antes y dos después del parto o bien un mes antes del parto y tres después de éste. En caso de que el parto sea doble, la trabajadora disfrutará de cinco meses de descanso, en caso de trillizos o más disfrutará de seis meses de descanso. En el caso de parto prematuro, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar acumulativamente del plazo que le correspondía como descanso prenatal. En caso de que el niño nazca muerto o sobrevenga la muerte a su nacimiento, la madre disfrutará de un período de descanso no menor de treinta días hábiles.

ARTICULO 97:

Toda madre en época de lactancia tiene derecho a una licencia de dos horas diarias para amamantar a su bebé. Estas horas podrá disfrutarlas en forma continua durante el día o repartirlas en una hora por la mañana y otra por la tarde, por un período de seis meses, el cual podrá ser ampliado según prescripción médica del facultativo de la Universidad o de la Caja Costarricense de Seguro Social.

CAPITULO II DE LAS NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL

ARTICULO 98:

La Universidad, según lo establece el artículo 193 y subsiguientes del Código de Trabajo y Convenios Internacionales de la OIT, se compromete a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, mientras presten sus servicios o durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo.

ARTICULO 99:

La Universidad dará a conocer a los trabajadores sus obligaciones en materia de riesgos laborales, a través de carteles visibles y en los medios de comunicación universitarios. Es obligatorio para los trabajadores acatar las disposiciones que sobre esta materia regule la presente Convención Colectiva de Trabajo, así como las leyes y reglamentos correspondientes.

ARTICULO 100:

El Departamento de Personal mantendrá una nómina actualizada de los trabajadores que realicen labores peligrosas, así como un control permanente de sus actividades.

Para aquellas labores que se consideren causantes de enfermedades ocupacionales, debido a la absorción y retención de tóxicos por el trabajador, se establecerá una licencia profiláctica. Corresponde a la Comisión de Salud Ocupacional y al Departamento de Salud, determinar los puestos que presenten esta característica así como el descanso requerido.

ARTICULO 101:

La Universidad establecerá estrictas medidas de control sobre los materiales peligrosos y el buen funcionamiento de los equipos de trabajo utilizados en su manejo. En los centros donde se localicen equipos y materiales peligrosos, que atenten contra la integridad del trabajador, habrá un responsable de controlar estos materiales y el funcionamiento de los equipos. Deberá rendir un informe semestral al Departamento de Personal, a la dirección de la respectiva unidad académica o administrativa y a la Comisión de Salud Ocupacional.

ARTICULO 102:

La Universidad se compromete a proveer de útiles y equipos de protección personal a todos aquellos trabajadores que, por la índole de sus tareas, estén expuestos a accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, la Universidad se obligará a mantener dichos equipos y útiles en óptimas condiciones. Será obligación ineludible por parte de los trabajadores el uso de dichos equipos y útiles.

ARTICULO 103:

La Universidad establecerá periódicamente cursos de seguridad e higiene ocupacional, los cuales serán obligatorios para todo el personal que por la índole de su trabajo esté

expuesto a accidentes o enfermedades laborales. Además establecerá, de igual manera, cursos de primeros auxilios.

ARTICULO 104:

La Universidad establecerá un examen médico general para todos los trabajadores que así lo soliciten. Tal examen será obligatorio, cada seis meses para aquellos trabajadores que laboren con materiales tóxicos o patógenos, según la determinación de la Comisión de Salud Ocupacional y el Departamento de Salud. Los nuevos trabajadores será examinados obligatoriamente a su ingreso a la institución.

ARTICULO 105:

La Universidad mantendrá el sistema médico de empresa para el personal de la Institución y prestará servicios de enfermería, odontología y emergencias. En este último caso ofrecerá el servicio de transporte.

ARTICULO 106:

La Universidad mantendrá un botiquín de primeros auxilios en cada centro de trabajo y en sus vehículos. Dicho botiquín contendrá como mínimo los artículos y medicamentos estipulados en el Reglamento General de Riesgos del Trabajo.

ARTICULO 107:

La Universidad deberá proporcionar a los vigilantes: linternas, termos, capas, paraguas, revólveres, esposas, silbatos y botas. Adicionalmente facilitará el acceso a los medios adecuados, tales como: teléfono, mesa y silla para que este personal pueda cumplir eficazmente con sus labores.

ARTICULO 108:

Cuando un cajero tenga que realizar trabajos en la noche o fuera de la sede central, o en lugares poco seguros se le deberá brindar la debida protección.

ARTICULO 109:

Conforme lo establece el Reglamento de las Comisiones de Salud Ocupacional, las partes convienen en crear una Comisión de Salud Ocupacional que estará integrada por cuatro miembros, dos representantes de la Universidad y dos del Sindicato, cada uno de los cuales tendrá su respectivo suplente.

ARTICULO 110:

La Universidad Nacional tomará un contrato de seguro obligatorio contra riesgos profesionales en el Instituto Nacional de Seguros, el cual protegerá a todos sus trabajadores agrícolas, de mantenimiento, vigilancia, de publicaciones, mecánicos, mensajeros, conserjes, de construcción, choferes, de laboratorio, cajeros, personal que realice labores de campo, extensionistas y otros que así lo soliciten por el tipo de servicio que presten.

TITULO V. BENEFICIOS ECONOMICOS

CAPITULO I

DE LOS BENEFICIOS ECONOMICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 111:

Las partes realizarán las gestiones del caso para:

- a. Facilitar al personal de la Universidad la adquisición del material producido por la EUNA al precio del costo.
- b. Establecer convenios con las editoriales nacionales para que otorguen al menos un 20% de descuento en la adquisición de materiales bibliográficos a los trabajadores de la Universidad.
- c. Establecer un convenio con la cooperativa universitaria de libros para que los materiales bibliográficos importados se otorguen al personal de la Universidad con al menos un 20% de descuento.
- d. Hacer las gestiones del caso para que se conceda exoneración de impuestos a la cooperativa universitaria de libros para la importación de libros, revistas y otros materiales de trabajo.

ARTICULO 112:

La Universidad otorgará facilidades a sus trabajadores que necesitan apoyo para realizar tesis o actividades de graduación. Para tal efecto, el interesado deberá presentar la solicitud correspondiente al Vicerrector respectivo o al Rector, indicando detalladamente los tipos de apoyo que requiere.

ARTICULO 113:

La Universidad establecerá una política de beneficios económicos para aquellos trabajadores que de una u otra forma se capaciten para realizar su labor en forma más eficiente. Los reglamentos de Carrera Académica y Administrativa establecerán los incentivos, el tipo de función que se ejerce, el tipo de capacitación adicional que se reciba y los beneficios económicos y sociales que correspondan al trabajador que se capacite.

ARTICULO 114:

Los permisos que gozaron los servidores que trabajaron para la Escuela Normal Superior, antes de laborar con la Universidad, no interrumpen ni suspenden su relación laboral y en consecuencia, el tiempo de los mismos se computará necesariamente para los efectos de aumentos salariales, anualidades, antigüedad y otros beneficios contemplados en la presente Convención y en otras leyes laborales, en la forma que establece el artículo 31 de esta Convención.

ARTICULO 115:

La Universidad brindará servicios de transporte a los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud y de la Sección Regional de Pérez Zeledón. En este último caso el transporte se brindará de la Sección Regional de Pérez Zeledón a las fincas respectivas, y de la primera a sus subsedes en aquellas situaciones en que haya al menos tres (3) trabajadores que requieran del servicio.

ARTICULO 116:

La Universidad proporcionará a la Sección de Vigilancia los vehículos necesarios para que su personal sea transportado de y a los centros de trabajo fuera de la ciudad de Heredia, al inicio y final de su jornada de trabajo.

ARTICULO 117:

La Universidad habilitará locales adecuados para comedores de sus trabajadores.

ARTICULO 118:

Los trabajadores administrativos o docentes administrativos que tengan que asumir puestos de categoría superior al que están desempeñando, o se les recargue funciones administrativas o académicas por períodos iguales o superiores a diez días hábiles, serán remunerados adicionalmente en la suma correspondiente. Recargos por menos días serán acumulados y se tramitarán cuando se alcance ese número de días. Para quien no acumule este número de días, al final del año se le liquidará lo correspondiente, previa autorización del Jefe Superior inmediato.

ARTICULO 119:

La Universidad pagará zonaje a los trabajadores académicos o administrativos de las Sedes y Secciones Regionales cuando éstos tengan que trasladar su residencia al lugar donde está ubicada la Sección respectiva, de acuerdo con el Reglamento de Pago de Zonaje. El cobro del zonaje es imprescriptible. El pago se hará en forma proporcional a la jornada que dedique en las regionales.

El monto del zonaje será el 18% sobre el salario base del trabajador.

ARTICULO 120:

La Universidad no podrá retener el pago de zonaje por razones presupuestarias o de otra índole, dado que forma parte del salario.

ARTICULO 121:

La Universidad se compromete a reajustar anualmente el monto de las asignaciones a sus becarios, de conformidad con el estudio técnico correspondiente, elaborado bajo la responsabilidad de la Junta de Becas.

ARTICULO 122:

La Universidad otorgará una asignación adicional a los becarios en el mes de diciembre, de acuerdo con lo estipulado para tal efecto por el Consejo Universitario.

ARTICULO 123:

Para los efectos que estén bajo el control directo de la administración, entre ellos tiempo servido, ascensos, anualidades, cálculo de vacaciones, pago de preaviso, auxilio de cesantía, pertenencia al Régimen de Dedicación Exclusiva, etc., se entenderá como ininterrumpida la relación laboral de aquellos trabajadores que sean o hayan sido becados por la Universidad. En todos aquellos casos en que la Universidad le brinde colaboración económica a un becario, ésta continuará cancelando, en el monto correspondiente, las cuotas a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. La UNA procurará suscribir convenios con la Caja Costarricense de Seguro Social y con el Instituto Nacional de Seguros, para proteger a sus becarios en el exterior en casos de enfermedad, incapacidad o accidentes comunes o profesionales, cuando los mismos, por cualquier motivo y transitoriamente tengan que regresar al país.

ARTICULO 124:

La Universidad se compromete a cubrir la póliza de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional, cuando el trabajador por motivo de beca quede excluido del sistema de planilla, para lo cual incorporará en las cláusulas del contrato una disposición que establezca el disfrute de ese beneficio como parte de los estipendios de beca otorgados por la Universidad. Es responsabilidad del trabajador realizar los trámites respectivos ante la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional.

ARTICULO 125:

Cuando un trabajador en servicio o un extrabajador pensionado de la Universidad falleciere, la Universidad aportará como gasto de funeral la suma de treinta mil colones, que será girada a los parientes del trabajador siguiendo el orden estipulado en el artículo 85 del Código de Trabajo y previa presentación del certificado de defunción.

ARTICULO 126:

Todo trabajador de la Universidad, su cónyuge, su compañero o compañera, e hijos, así como sus dependientes, tendrán derecho a que se les asigne exención total del pago de matrícula.

ARTICULO 127:

Los trabajadores que ocupen el puesto de cajero tendrán una asignación semestral de tres mil colones para cubrir las diferencias de caja. Este monto será reajustado anualmente. Las diferencias serán reconocidas únicamente cuando el cajero las reporte y las registre como tales el mismo día en que se efectúan. Si el conjunto de las diferencias del semestre sobrepasa el monto asignado, éstas deberán ser cubiertas por el cajero, mediante arreglo de pago que determine la administración. En caso de que los faltantes sean menores a dicha suma, la asignación se liquidará a favor del cajero.

ARTICULO 128:

La Universidad dotará a todos los trabajadores de la Sección de Cajas de una póliza de valores en tránsito.

ARTICULO 129:

La Universidad mantendrá un servicio adecuado de alojamiento y transporte para guardas nocturnos.

ARTICULO 130:

La Universidad mantendrá asegurado todos sus vehículos, los cuales deben mantenerse en óptimas condiciones de funcionamiento. Además deberán portar el correspondiente equipo de seguridad (cinturones, herramientas, triángulos, extintor, neblinero).

ARTICULO 131:

La Universidad, por medio de su Asesoría Jurídica, asistirá obligatoriamente a los choferes en las causas que por faltas de tránsito con vehículo de la Institución se sigan en los Tribunales de Tránsito y en las alcaldías correspondientes. Asimismo, la Universidad

mantendrá actualizado el monto de la póliza voluntaria de vehículos de tal manera que en caso de accidentes cubra los gastos e indemnizaciones correspondientes derivadas de la responsabilidad civil por lesión o muerte.

Además, en caso de que un chofer de la Universidad se vea privado de su libertad por motivo de accidente de tránsito en el ejercicio de sus funciones, ésta pagará la fianza. El monto correspondiente será restituido a la Institución, en caso de culpabilidad, el chofer cancelará el monto en un máximo de 12 mensualidades.

ARTICULO 132:

La Universidad entregará anualmente uniformes o gabachas, según sea el caso, adecuadas a las condiciones climatológicas y a la índole del trabajo, a todos los trabajadores tales como: personal de vigilancia, personal de la Oficina de Mantenimiento y Construcciones, personal de Zonas Verdes, personal agrícola de las fincas, conserjes, misceláneos, laboratoristas, personal de publicaciones, mecánicos, bodegas, bibliotecas y salud. La Universidad suministrará un mínimo de tres uniformes completos inicialmente y contra presentación de un uniforme deteriorado lo reemplazará inmediatamente. Sin excepción, todos los empleados están obligados a utilizar el equipo y uniforme que las condiciones de seguridad e higiene exigen. Para la confección del uniforme, se escuchará el criterio al respecto de los trabajadores de la unidad de que se trate.

ARTICULO 133:

La Universidad cubrirá los gastos de sus trabajadores correspondientes a viáticos y transportes dentro y fuera del país, de conformidad con la tabla de gastos de viaje y de transporte de la Contraloría General de la República. Los montos deberán ser presupuestados anualmente y reajustarlos cada vez que lo haga la Contraloría.

ARTICULO 134:

La Universidad cancelará puntualmente, en las fechas destinadas al efecto, todas sus obligaciones como patrono en concepto de beneficios sociales entre las entidades correspondientes: Caja Costarricense de Seguro Social, Banco Popular, Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, Fondo de Beneficio Social y otras, así como las que se establecen en la presente Convención y comunicará bimestralmente al Sindicato estar al día en el pago de las obligaciones legales referidas mediante certificaciones emanadas por

la Auditoría de la Universidad. La Universidad se hace responsable de cualquier perjuicio que se origine en el incumplimiento de estas obligaciones.

ARTICULO 135:

Las partes se comprometen a impulsar el establecimiento de un convenio interinstitucional con las otras universidades estatales nacionales, tendientes a que sus trabajadores, sus cónyuges y sus hijos puedan cursar estudios exentos de pago de matrícula en cualquiera de ellas. Este beneficio será recíproco.

CAPITULO II

DEL FONDO PARA LA FINANCIACION DE PROYECTOS DE BENEFICIO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

ARTICULO 136:

La Universidad Nacional y el SITUN convienen en mantener funcionando al Fondo de Beneficio Social con el objetivo de elaborar y realizar actividades que promuevan el bienestar de los trabajadores de la Institución y de sus familias. El FONDO coordina la administración de los programas de bienestar social actualmente en proceso de ejecución, así como de aquellos que se desarrollen y se le adscriban en el futuro.

ARTICULO 137:

Los proyectos y sus prioridades los desarrollará la Junta Directiva del FONDO con base en los estudios de factibilidad que así lo determinen, y tomando en consideración los siguientes aspectos:

- a. Vivienda.
- b. Alimentación y vestido.
- c. Salud.
- d. Transporte.
- e. Recreación.
- f. Descanso.
- g. Educación.
- h. Otros que se consideren adecuados de acuerdo con el criterio de la Junta Directiva.

ARTICULO 138:

El FONDO será administrado por la Junta Directiva integrada de la siguiente manera:

- a. Tres miembros representantes de la Universidad Nacional nombrados por el Rector.
- b. Tres miembros representantes de los trabajadores, nombrados por el Sindicato.

El quórum estará formado por cuatro miembros de la Junta Directiva; para que los acuerdos sean válidos se requieren el voto afirmativo de por lo menos cuatro de los miembros.

ARTICULO 139:

Los nombramientos de los miembros de la Junta Directiva regirán por dos años. Vencido el término de los nombramientos podrán ser prorrogados. Al menos uno de los miembros de cada parte deberá poseer título o grado universitario en una de las ramas de Ciencias Económicas.

ARTICULO 140:

La Junta Directiva nombrará dentro de su seno un presidente, el cual tendrá derecho a doble voto en caso de empate. La presidencia será rotativa por períodos que determine la Junta Directiva.

ARTICULO 141:

Habrà un Director Ejecutivo nombrado por la Junta Directiva, el cual deberá poseer título o grado universitario en una de las ramas de Ciencias Económicas.

ARTICULO 142:

El FONDO estará adscrito a la Universidad y tendrá su propia administración. Los fines y funciones de la Junta Directiva serán establecidos en su respectivo reglamento.

ARTICULO 143:

Bajo ningún concepto los dineros del FONDO podrán destinarse al pago de las obligaciones laborales o de cualquier otra índole de la Universidad Nacional, con excepción de los fondos estipulados en el inciso c) del artículo 147.

ARTICULO 144:

La Universidad se compromete a otorgar el correspondiente permiso con goce de salario a los miembros de la Junta Directiva para el ejercicio de sus funciones por el tiempo que sea necesario.

ARTICULO 145:

Por medio del Departamento de Auditoría, la Universidad Nacional deberá realizar al menos una auditoría por año del manejo financiero del FONDO, e informar el resultado del mismo al Consejo Universitario y al SITUN. Además deberá aprobar los sistemas contables de control y presupuestario antes de ser establecidos.

ARTICULO 146:

Deberá existir una reserva permanente de por lo menos el 10% de los ingresos y podrá ser invertida en bonos, depósitos a corto plazo y otros valores que posean liquidez y se encuentren respaldados por Instituciones del Estado.

ARTICULO 147:

El FONDO será financiado por los siguientes recursos:

- a. 2.5% sobre los salarios totales pagados mensualmente, aporte de la Universidad.
- b. 2.5% sobre el salario total mensual, aporte voluntario mínimo de los trabajadores.
- c. Monto correspondiente al preaviso y cesantía que anualmente presupueste la Universidad para tal fin. Esta partida estará a disposición de la Universidad cada vez que ésta deba efectuar erogaciones por dichos conceptos.
- d. Donaciones o cualquier otro ingreso que logre conseguir el FONDO.

ARTICULO 148:

La Universidad depositará mensual y obligatoriamente, en la cuenta corriente del FONDO, los importes señalados en los incisos a), b) y c) del artículo anterior.

ARTICULO 149:

La Universidad, de conformidad con los mecanismos establecidos estatutariamente, realizará las gestiones necesarias para otorgar el aval respectivo a las operaciones de financiamiento externo que gestione el FONDO para cumplir sus objetivos.

ARTICULO 150:

La Universidad Nacional brindará los servicios administrativos correspondientes para las deducciones de planillas y automatización de los sistemas contables y otros del FONDO. Asimismo le dotará de un local para el desarrollo de sus labores.

ARTICULO 151:

Los ahorros voluntarios de los trabajadores serán administrados conforme a un proyecto que apruebe la Junta Directiva que contemple los siguientes objetivos:

- a. Estímulo al ahorro mediante una política atractiva de intereses.
- b. Ventajas en el disfrute de beneficios de los proyectos del FONDO.
- c. Facilidades de préstamos personales a tasas de interés moderados.

ARTICULO 152:

La Universidad Nacional, dentro de sus posibilidades, facilitará la mano de obra y los materiales necesarios para el desarrollo del proyecto del Centro de Recreación de los Trabajadores y la ampliación del Centro Infantil, según los planes que apruebe la Junta Directiva del FONDO a propuesta de las partes.

En caso de que la Universidad esté imposibilitada de proporcionar estos recursos, buscará, conjuntamente con el SITUN, una alternativa que haga viable el logro de dichos objetivos.

ARTICULO 153:

Las Juntas Directivas del Centro Infantil y del Centro de Recreación estarán integradas por tres (3) representantes del Sindicato y dos (2) de la Universidad, nombrados por la Junta Directiva del FONDO a propuesta de las partes.

ARTICULO 154:

La Junta Directiva de los Centros Infantiles normará las particularidades de funcionamiento de las mismas mediante la elaboración de un reglamento, el que necesariamente deberá contener cuando menos: requisitos de admisión, cuotas, horario, servicios que prestará, enseñanza preescolar profesional. El citado reglamento deberá contener las normas que garanticen que en ningún momento las guarderías serán utilizadas como laboratorio de experimentación de niños.

TITULO VI. GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 155:

La Universidad se compromete a conceder permisos con goce de salario a sus trabajadores para que asistan a cursos, seminarios, congresos, conferencias u otros, relativos a cuestiones sindicales, ya sea dentro o fuera del país, a propuesta razonada y documentada del Comité Ejecutivo del Sindicato. Estos permisos los tramitará directamente la Rectoría de la Universidad siempre y cuando no excedan de seis meses, plazos mayores serán tramitados ante el Consejo Universitario. Estos permisos en total no podrán exceder el equivalente de dos tiempos completos durante 12 meses.

ARTICULO 156:

Será absolutamente nulo e ineficaz todo acto de la administración que perjudique a los representantes sindicales por:

- a. Su condición de tales.
- b. Las actividades que desarrollen en el ejercicio de sus funciones. Asimismo será absolutamente nulo e ineficaz cualquier actuación de la administración que perjudique a un trabajador por su condición de afiliado o por las actividades que realice para el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.

ARTICULO 157:

Se consideran representantes sindicales a los miembros del Comité Ejecutivo del SITUN, a los miembros de la Asesoría Jurídica, a los miembros de los Comités Seccionales y de Enlace, así como sus delegados ante aquellas instancias en las que el Sindicato tenga representación de conformidad con esta Convención o el ordenamiento jurídico universitario.

ARTICULO 158:

Ningún representante sindical podrá ser despedido sin el dictamen previo de la Junta de Relaciones Laborales. Este mismo procedimiento será indispensable cuando las condiciones de trabajo de los representantes sindicales hayan sido modificadas en su perjuicio. La decisión de la Junta de Relaciones Laborales podrá ser apelada ante un Tribunal compuesto por un árbitro de cada parte y un tercero nombrado de mutuo acuerdo por los otros dos. La Junta emitirá su dictamen con prioridad sobre cualquier otro asunto.

ARTICULO 159:

La protección estipulada en el artículo anterior será extensiva a todos aquellos que hayan dejado de ser representantes sindicales por un período de dos años. Dicho término empezará a contar a partir del momento en que haya finalizado su representación.

ARTICULO 160:

Cuando se alegue que el despido de un representante sindical o que cualquier cambio desfavorable en su condición de trabajo tiene un carácter discriminatorio, la Universidad deberá justificar la medida de previo al acto.

ARTICULO 161:

Cuando un dirigente del SITUN sufriera arresto por acciones propias de sus funciones sindicales y hasta tanto no se resuelva su situación jurídica, la Universidad reconocerá los salarios correspondientes al período que dure la privación de su libertad.

ARTICULO 162:

La Universidad asume las siguientes obligaciones:

- a. La Universidad no tramitará ninguna afiliación o desafiliación al Sindicato si ésta no ha sido comunicada por el Sindicato. Este se compromete a comunicar la desafiliación al Departamento de Personal en un plazo máximo de un mes, a partir de las gestiones del trabajador.
- b. La Universidad descontará las cuotas extraordinarias que apruebe la Asamblea General del Sindicato a sus afiliados, con solo comprobar la existencia del acuerdo que así lo autoriza.
- c. También se compromete la Universidad a deducir del salario de los trabajadores toda suma adicional que éstos autoricen a favor del Sindicato.
- d. La Tesorería de la Universidad girará mensualmente, por medio de cheques al Secretario de Finanzas del Sindicato, el monto total de las deducciones referidas acompañado por la nómina respectiva. Dicha nómina contendrá: nombre, cargo, salario, lugar de trabajo del afiliado y monto de la deducción.
- e. La Universidad cubrirá al Sindicato cualquier suma en que éste resulte perjudicado por la no retención de las cuotas sindicales.
- f. La Universidad informará al Sindicato a solicitud del mismo de todo ingreso, permiso con goce o sin goce de salario, beca, reubicación, permuta, renuncia, incapacidad, sustitución y despido.

ARTICULO 163:

La Universidad se compromete a poner en servicio vitrinas, pizarras y pizarrones para que el Sindicato informe de asuntos sindicales en oficinas centrales, secciones regionales, en el campo universitario y en todas aquellas dependencias o centros laborales que tengan un número mayor de diez trabajadores. Las publicaciones deberán llevar el sello del Sindicato.

ARTICULO 164:

La Universidad se compromete a conceder permiso con goce de salario, hasta por el tiempo convenido por las partes, a los trabajadores que tengan algún cargo de representación en aquellas instancias previstas por la presente Convención, así como en todas aquellas instancias universitarias en las que el Sindicato tenga representación. Los atrasos en el trabajo, que se generen, como consecuencia de la aplicación de este artículo, no son imputables al trabajador.

ARTICULO 165:

Todo trabajador que goce de algún tipo de licencia sindical con goce de salario de conformidad con el artículo 155 de esta Convención deberá laborar efectivamente para la Universidad un mínimo de 25% de la jornada por la que está contratado.

ARTICULO 166:

La Universidad concederá los siguientes permisos con goce de salario para el ejercicio de las funciones sindicales:

- a. Hasta siete tiempos completos para ser distribuidos entre los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato. En caso de conflicto colectivo, se permitirá a los integrantes del Comité Ejecutivo y del Consejo de Comités Seccionales, en su totalidad ausentarse de sus trabajos y sesionar permanentemente hasta la solución del mismo.
- b. Hasta diez horas por semana a cada comité seccional, a repartir entre los miembros de la Junta Directiva, para realizar labores sindicales.
- c. Hasta medio tiempo para que sea distribuido entre los representantes del SITUN ante organismos nacionales e internacionales a los que el Sindicato pertenezca.

ARTICULO 167:

La Universidad concederá un tiempo completo para la Asesoría Jurídica del SITUN a escogencia del Sindicato. Este podrá optar por solicitarle a la Universidad Nacional que contrate el o los abogados que el SITUN designe hasta por el tiempo dicho. Para este efecto la Universidad asignará en su presupuesto anual y traspasará al SITUN una partida para el pago de esta contratación. La categoría de este funcionario será asimilada a la categoría de Abogado II, que establece el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos de la Universidad.

ARTICULO 168:

El tiempo de las licencias sindicales y el tiempo de los permisos en aquellas instancias en las que el Sindicato tenga representación, se considerarán para todos los efectos como parte del tiempo efectivamente laborado para la Universidad.

ARTICULO 169:

La Universidad otorgará permiso a los afiliados del Sindicato, para que asistan a las Asambleas que éste convoque, debiendo el SITUN en estos casos, avisar a la Rectoría o a la Secretaría General de la Universidad con tres días de anticipación, salvo en caso de urgencia o fuerza mayor en que podrá avisar con 24 horas de antelación. En el caso de Asambleas en centros de trabajo el permiso también se podrá tramitar ante el superior jerárquico.

ARTICULO 170:

Previa solicitud del Comité Ejecutivo del Sindicato a la instancia respectiva, ésta podrá autorizar al Sindicato para que informe de sus actividades en: Asambleas de escuela o facultad, foro universitario y demás instancias deliberativas.

ARTICULO 171:

La Universidad facilitará al Sindicato de Trabajadores una casa o local, que en la medida de lo posible deberá tener, por lo menos, ocho oficinas, dos servicios sanitarios, una extensión telefónica de la central de la Universidad Nacional y un aula apropiada para desarrollar actividades educativas y culturales. La Universidad buscará prioritariamente dicho local y tomará en cuenta las alternativas que proponga el Sindicato. Asimismo, facilitará al SITUN una oficina equipada adecuadamente en el Campus Universitario Omar Dengo y oficinas en cada una de sus secciones regionales. Además facilitará el uso de los auditorios y salas de reuniones que posea la UNA, previa comunicación del Sindicato a la Rectoría, a fin de que éste pueda desarrollar eficazmente sus actividades. La Universidad procurará prestar servicio de vigilancia a la Casa Sindical.

ARTICULO 172:

La Universidad, según sus posibilidades, dará todo tipo de facilidades al Sindicato para que pueda hacer uso de equipo de publicaciones, servicios de computación y de instrumentos audiovisuales. Proporcionará a ese efecto todos los materiales necesarios. Igualmente facilitará sus vehículos para el desempeño de las funciones sindicales. La Universidad facilitará sus instalaciones deportivas y el transporte para los equipos deportivos sindicales. El Sindicato observará las disposiciones reglamentarias vigentes, cuando requiera cualquiera de estos servicios.

ARTICULO 173:

La Universidad, según sus posibilidades, se compromete a otorgar en uso al SITUN el equipo e instrumentos que éste le solicite y que sean necesarios para su operación, equivalente a la suma de setenta y cinco mil colones anuales. El SITUN deberá justificar la solicitud ante la Vicerrectoría de Administración que la remitirá, con su aprobación para su trámite, al Departamento de Suministros. El monto anterior se actualizará conforme al crecimiento en el índice de inflación (tomando como base setenta y cinco mil colones).

ARTICULO 174:

La Universidad se compromete a otorgar a los representantes de los trabajadores facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones en todas las instalaciones.

ARTICULO 175:

En situaciones de conflicto, o cuando circunstancias graves lo ameriten, el Rector o el Secretario General otorgarán audiencia en términos perentorios al Presidente y Secretario General del SITUN.

TITULO VII. DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO UNICO DE LAS DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 176:

Para todos los efectos laborales conforme a lo establecido en esta Convención, se considerará a la Universidad como patrono único de los trabajadores que laboren en la Institución y que hayan trabajado para la Escuela Normal o para la Escuela Normal Superior o de los proyectos financiados a la UNA por organismos nacionales o internacionales, en el caso de que hayan sido contratados por la Universidad Nacional.

ARTICULO 177:

La Universidad editará una gaceta mensual, en la que se publicará los principales acuerdos referentes a la política universitaria, asuntos de interés y los que afecten los derechos de los trabajadores en general de la Universidad, tomados por la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario, Consejo Académico, Consejo Central de Investigación y Extensión, Junta de Becas y Junta de Relaciones Laborales. El Sindicato podrá solicitar la publicación de aspectos específicos referentes a los asuntos mencionados.

ARTICULO 178:

La Universidad discutirá y revisará con el Sindicato, de previo a su entrada en vigencia, el Reglamento Interno de Trabajo que regirá en la Institución, así como cualquier normativa similar o equivalente que afecte las relaciones laborales en uno o varios centros de trabajo. Cualquier conflicto o desacuerdo al respecto será resuelto por el Ministerio de Trabajo en el caso del Reglamento y por la Junta de Relaciones Laborales en el de las normativas mencionadas.

ARTICULO 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.

ARTICULO 180:

La Universidad deberá presupuestar anualmente las partidas necesarias para dar estricto cumplimiento a todas las obligaciones nacidas o derivadas de la presente Convención Colectiva. El o los representantes legales de la Institución velarán por el acatamiento cabal de este artículo.

ARTICULO 181:

Los representantes de las partes de las diferentes instancias creadas o consagradas en la presente Convención Colectiva podrán ser sustituidos en cualquier momento a solicitud de sus representados.

ARTICULO 182:

Los derechos y acciones que se originan en esta Convención prescriben en el término de seis meses.

ARTICULO 183:

De conformidad con el artículo 61 de la Constitución Política y el inciso a) del artículo 369 del Código de Trabajo, los trabajadores de la Universidad Nacional, una vez agotado el procedimiento de conciliación, tendrán derecho a recurrir a la huelga en el término de un mes. En este caso dicho procedimiento no podrá prorrogarse bajo ningún concepto, si no media consentimiento expreso escrito del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.

ARTICULO 184:

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.

ARTICULO 185:

La presente Convención tendrá una vigencia de tres años, sin perjuicio de que una de las partes solicite renegociar uno o varios artículos de la misma. Empezará a regir a partir de su firma. La Universidad Nacional y el SITUN discutirán y suscribirán una nueva Convención Colectiva, cuyo proyecto deberá ser presentado por lo menos con dos meses de antelación, al vencimiento del plazo de vigencia de ésta. Al respecto se comprometen las partes contratantes a pactar las prórrogas necesarias de esta Convención hasta tanto no entre en vigencia la nueva.

ARTICULO 186:

Quedan derogadas todas las actuaciones y resoluciones del Consejo Universitario, Rectoría, Gabinete del Rector, Consejo Académico, vicerrectorías y demás órganos uni-

versitarios que contravengan formal o sustancialmente las disposiciones de la presente Convención con excepción de la Asamblea Universitaria.

TRANSITORIOS GENERALES

TRANSITORIO GENERAL 1:

Para el conocimiento de todos los trabajadores, la Universidad se compromete a publicar dos mil ejemplares de la presente Convención; de los cuales mil serán distribuidos por el SITUN y mil por la Universidad, en el término de dos meses a partir de su homologación por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TRANSITORIO GENERAL 2:

La Universidad y el Sindicato integrarán en un plazo de quince días a partir de esta fecha, una Comisión Bipartita, para que integre, planifique y dé seguimiento a la puesta en vigencia de las disposiciones de esa Convención.

TRANSITORIO GENERAL 3:

Con el propósito de valorar la implementación de la jornada continua en las diferentes dependencias de la Institución, la Vicerrectoría de Administración, con la colaboración de las demás vicerrectorías en un plazo de seis meses, efectuará los estudios que sustenten adecuadamente la posibilidad de implementarla y presentará el informe para conocimiento y resolución del Consejo Universitario, previa audiencia con el Comité Ejecutivo del SITUN.

TRANSITORIOS ESPECIFICOS

TRANSITORIO AL ARTICULO 11:

De acuerdo con la costumbre, a los trabajadores de las Sedes y Secciones Regionales a quienes actualmente se les reconoce como parte de la jornada laboral el tiempo necesario para su traslado de ida y regreso, se les mantendrá ese beneficio.

TRANSITORIO AL ARTICULO 19:

La Universidad se compromete a poner en vigencia el Reglamento respectivo en un plazo de seis meses, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

TRANSITORIO AL ARTICULO 27:

- A. La representación institucional se compromete a presentar al Consejo Universitario una moción para que este:
1. Instruya a la Administración para que, en un plazo de tres meses, concluya el estudio salarial comparativo de la UNA y las demás instituciones estatales de educación superior, y
 2. sobre dicha base, la administración presentará al Consejo Universitario, previa negociación con el SITUN, un plan orientado a garantizar la competitividad de sus salarios con respecto de los otros centros de educación superior.
- B. Se integra una comisión bipartita UNA-SITUN para que en un plazo de seis meses elabore un estudio que analice la viabilidad presupuestaria y el sustento jurídico y señale alternativas para la aplicación del pago de salarios cada dos semanas. Los resultados de este estudio serán conocidos por el Consejo Universitario previa consulta al Comité Ejecutivo del SITUN.

TRANSITORIO AL ARTICULO 30:

La Universidad y el SITUN integrarán una comisión de alto nivel para realizar un estudio integral de los reglamentos existentes relativos a méritos, incentivos y política salarial para lo cual tendrá un año para presentar un informe al Consejo Universitario.

TRANSITORIO AL ARTICULO 40:

El Reglamento de Carrera Administrativa y Técnico Profesional deberá entrar en vigencia a más tardar tres meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

TRANSITORIO AL ARTICULO 42:

Incorporar las reformas necesarias al Reglamento de procedimientos para el nombramiento de académicos y aumento de jornadas que permitan la aplicación del artículo 43.

TRANSITORIO AL ARTICULO 47:

La Universidad se compromete a tomar las disposiciones técnicas administrativas correspondientes para superar las limitaciones existentes y hacer posible el pago de este derecho con el último cheque.

TRANSITORIO AL ARTICULO 59:

En el proceso de formulación del presupuesto institucional, el Gabinete presentará al Consejo Universitario los requerimientos de material didáctico, instrumentos, equipo y similares de las áreas respectivas, previa consulta a las unidades académicas y facultades.

TRANSITORIO AL ARTICULO 64:

- A. Las situaciones no previstas y que se puedan ajustar a la reglamentación vigente al 10 de diciembre de 1989, serán tramitadas conforme a esa reglamentación. (transitorios 1 y 2 del Reglamento de Contratación Laboral).
- B. Proponer al Consejo Universitario que se retome, a la mayor brevedad posible, la reforma integral del Reglamento de Contratación Laboral y formar una comisión bipartita que elabore esta propuesta.

TRANSITORIO AL ARTICULO 86:

En un plazo máximo de tres meses, la Junta de Relaciones Laborales aprobará un Reglamento Interno y lo someterá a la ratificación del Consejo Universitario, previa audiencia obligatoria al Comité Ejecutivo del Sindicato.

TRANSITORIO AL ARTICULO 93:

La Universidad Nacional suscribirá un Convenio con la Caja Costarricense de Seguro Social para operacionalizar la aplicación total de este artículo. El Convenio debe establecer la constitución de la Comisión Médica, el proceso de valoración médica y los plazos de ese

proceso, el carácter individual o conjunto de la valoración médica del trabajador y demás asuntos pertinentes.

La propuesta institucional de Convenio a la CCSS y de reglamentación de las incapacidades contempladas en el presente artículo deberá ser elaborada y tramitada por una Comisión Bipartita UNA-SITUN, integrada por un máximo de 4 personas.

Antes de firmar el Convenio y el Reglamento definitivos, éstos deben someterse al Consejo Universitario para su aprobación.

TRANSITORIO AL ARTICULO 109:

A partir de la firma de la presente Convención, la Comisión tendrá tres meses para presentar al Consejo Universitario un reglamento que regule su funcionamiento así como las disposiciones contenidas en la Ley y lo aquí estipulado.

TRANSITORIO AL ARTICULO 111:

Con el fin de facilitar las condiciones en la adquisición de materiales bibliográficos para el personal de la Universidad, según lo indicado en los incisos a, b, c y d del citado artículo 110, se constituirá una comisión integrada por tres representantes institucionales que nombrará el señor Rector o su Gabinete, y tres representantes del Sindicato que nombrará el Comité Ejecutivo. Se establece un plazo de 6 meses a partir de la firma de la presente Convención para que se presenten ante el Consejo Universitario y el Comité Ejecutivo del SITUN los resultados de su trabajo.

TRANSITORIO AL ARTICULO 117:

La Comisión de Salud Ocupacional deberá asumir dentro de sus prioridades la determinación de las necesidades establecidas en este artículo. Una vez presentado el diagnóstico correspondiente a la Universidad, éste procurará resolver lo pertinente en un plazo no mayor de seis meses.

TRANSITORIO AL ARTICULO 137:

Nombrar una comisión tripartita, integrada por representantes de la Institución, el Sindicato y la Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social, para que en un plazo de seis meses, elaboren un plan de desarrollo del Fondo de Beneficio Social de la Universidad Nacional.

En fe de lo anterior firmamos en triplicado, en el Campus Omar Dengo, Heredia, a las diez horas del lunes 9 de marzo de 1992.

LICDA. ROSE MARIE RUIZ BRAVO
RECTORA UNIVERSIDAD NACIONAL

BR. LESLIE ANN HARLEY CAMPOS
SECRETARIA GENERAL DEL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

LIC. LUIS RIVERA PEREZ
COORDINADOR DE
LA COMISION SINDICAL NEGOCIADORA

INDICE GENERAL

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO

- ARTICULO 1: Definiciones.
- ARTICULO 2: Objetivos de la Convención.
- ARTICULO 3: Régimen de Empleo.
- ARTICULO 4: Relación laboral, negociación de aspectos generales.
- ARTICULO 5: Beneficios de la Convención.

TITULO II CONDICIONES DE LA RELACION LABORAL

CAPITULO I DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

- ARTICULO 6: Jornadas de trabajo.
- ARTICULO 7: Distribución de jornada laboral.
- ARTICULO 8: Adecuación de jornada laboral.
- ARTICULO 9: De la carga académica.
- ARTICULO 10: Jornada laboral extraordinaria.
- ARTICULO 11: Traslado fuera de la sede habitual.

CAPITULO II DE LOS FERIADOS Y VACACIONES

- ARTICULO 12: Feriados.
- ARTICULO 13: Vacaciones.

- ARTICULO 14: Compensación de vacaciones.
- ARTICULO 15: Distribución del disfrute de vacaciones.
- ARTICULO 16: Vacaciones de los trabajadores de las Escuelas Normales.

CAPITULO III DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

- ARTICULO 17: Licencia por: nacimiento, fallecimientos, matrimonios, y cambios de domicilio.
- ARTICULO 18: Licencia de estudio.
- ARTICULO 19: Año Sabático.
- ARTICULO 20: Ausencia por fuerza mayor.
- ARTICULO 21: Reconocimiento salarial por arresto incausado.
- ARTICULO 22: Día del Trabajador.
- ARTICULO 23: Permiso y facilidades para actividades de interés.
- ARTICULO 24: Semana de fraternidad universitaria.
- ARTICULO 25: Permiso con goce de sueldo para delegaciones.

CAPITULO IV DE LOS SALARIOS

- ARTICULO 26: Negociación de salarios.
- ARTICULO 27: Elementos de la política integral de salarios.
- ARTICULO 28: Transporte, viáticos y otros para la Comisión Negociadora de Salarios.
- ARTICULO 29: Negociación Salarial, valoración de Puestos.
- ARTICULO 30: Régimen de estímulos económicos para trabajadores académicos y administrativos.
- ARTICULO 31: Derecho de anualidad.

- ARTICULO 32: Anualidad, reconocimiento.
- ARTICULO 33: Reivindicaciones del personal de vigilancia.
- ARTICULO 34: Régimen de Dedicación Exclusiva.
- ARTICULO 35: Dedicación Extraordinaria.

TITULO III CONTRATACION LABORAL Y REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I DE LA CONTRATACION LABORAL

- ARTICULO 36: Política de contratación laboral.
- ARTICULO 37: Procedimientos para ingresos o ascensos de trabajadores administrativos.
- ARTICULO 38: Período de prueba en plazas vacantes.
- ARTICULO 39: Traslados y permutas de los trabajadores.
- ARTICULO 40: Carrera Administrativa.
- ARTICULO 41: Comisión de Carrera Administrativa y Técnico Profesional.
- ARTICULO 42: Opción del profesional administrativo a ocupar plaza académica.
- ARTICULO 43: Posibilidad que los trabajadores administrativos ejerzan la docencia.
- ARTICULO 44: Prioridad del trabajador académico no propietario en concursos externos.
- ARTICULO 45: Contratos de trabajo por sustitución.
- ARTICULO 46: Descanso semanal de los trabajadores interinos.
- ARTICULO 47: Tramitación de la cancelación de prestaciones legales.
- ARTICULO 48: Garantía laborales para el personal sin propiedad.
- ARTICULO 49: Participación en actividades universitarias del personal que no

goza de propiedad.

- ARTICULO 50: Reservas presupuestarias para la contratación del personal sustituto.
- ARTICULO 51: Creación de una nueva categoría académica.
- ARTICULO 52: Diagnóstico sobre necesidades del personal.
- ARTICULO 53: Cursos de especialización para el personal.
- ARTICULO 54: Obligación de la Universidad de promover actividades de capacitación y formación.
- ARTICULO 55: Reconocimiento por participación en actividades de capacitación y formación.
- ARTICULO 56: Presupuesto para el Sistema Bibliotecario.
- ARTICULO 57: Reconocimiento de la producción intelectual.
- ARTICULO 58: Evaluación de actividades laborales.
- ARTICULO 59: Mantenimiento de la planta física y dotación de material didáctico.
- ARTICULO 60: Representación sindical en Carrera Académica y Junta de Becas.
- ARTICULO 61: Reconocimiento de continuidad laboral a trabajadores de educación pública.

CAPITULO II DE LA ESTABILIDAD LABORAL

- ARTICULO 62: Régimen de estabilidad laboral.
- ARTICULO 63: Protección de la estabilidad laboral.
- ARTICULO 64: Estabilidad laboral, adquisición.
- ARTICULO 65: Obligación de la Universidad de presupuestar. Interinidad.
- ARTICULO 66: Ruptura de los contratos de trabajo por fuerza mayor.

CAPITULO III DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

- ARTICULO 67: Procedimientos en caso de conflicto en centros de trabajo.
- ARTICULO 68: Medidas disciplinarias, aplicación.
- ARTICULO 69: Medida disciplinaria, despido.
- ARTICULO 70: Apercibimiento escrito y suspensión, procedimiento.
- ARTICULO 71: Separación del funcionario de su cargo.
- ARTICULO 72: Excepción al debido proceso.
- ARTICULO 73: Protección de la estabilidad laboral.
- ARTICULO 74: Requisitos de la acción de despido.
- ARTICULO 75: Causales de despido.
- ARTICULO 76: Obligación de la UNA a aportar la prueba en materia disciplinaria.
- ARTICULO 77: Personal académico, Estatuto Orgánico.
- ARTICULO 78: Agotamiento de vía administrativa, silencio administrativo.
- ARTICULO 79: Resolución administrativa, fundamento.
- ARTICULO 80: Recurso en materia laboral.
- ARTICULO 81: Plazo para accionar en los casos de despido.
- ARTICULO 82: Transgresión o incumplimiento de la Convención Colectiva.

CAPITULO IV DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y EL ARBITRAJE

- ARTICULO 83: Creación de la Junta de Relaciones Laborales.
- ARTICULO 84: Integración de la Junta de Relaciones Laborales.
- ARTICULO 85: Presidente y Secretario de la Junta de Relaciones Laborales.
- ARTICULO 86: Competencia de la Junta de Relaciones Laborales.

- ARTICULO 87: Junta de Relaciones Laborales, trámites para resolución.
- ARTICULO 88: Actas de la Junta de Relaciones Laborales.
- ARTICULO 89: Recursos para el funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales.
- ARTICULO 90: Facultad de la Junta de Relaciones Laborales para visitar centros de trabajo.
- ARTICULO 91: Plazos para resolver.

TITULO IV PROTECCION A LOS TRABAJADORES

CAPITULO I DE LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

- ARTICULO 92: Cobertura total de las incapacidades.
- ARTICULO 93: Incapacidades temporales y permanentes.
- ARTICULO 94: Búsqueda de solución integral al sistema jubilatorio.
- ARTICULO 95: Auxilio de cesantía.
- ARTICULO 96: Permiso por maternidad.
- ARTICULO 97: Permiso por lactancia.

CAPITULO II DE LAS NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL

- ARTICULO 98: Medidas de protección laboral.
- ARTICULO 99: Opciones en materia de riesgos profesionales.
- ARTICULO 100: Nómina y control de los trabajadores que realizan labores peligrosas.
- ARTICULO 101: Medidas de seguridad.
- ARTICULO 102: Utiles y equipo de protección laboral.

- ARTICULO 103: Capacitación en Seguridad e Higiene Ocupacional.
- ARTICULO 104: Examen médico general.
- ARTICULO 105: Servicios médicos.
- ARTICULO 106: Botiquín de emergencias.
- ARTICULO 107: Facilidades para el personal de vigilancia.
- ARTICULO 108: Protección para los cajeros.
- ARTICULO 109: Comisión de Salud Ocupacional.
- ARTICULO 110: Seguro obligatorio contra riesgos profesionales.

TITULO V BENEFICIOS ECONOMICOS

CAPITULO I DE LOS BENEFICIOS ECONOMICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ARTICULO 111: Facilidades para la adquisición de materiales bibliográficos.
- ARTICULO 112: Facilidades para tesis o actividades de graduación.
- ARTICULO 113: Reconocimiento de la capacitación de los trabajadores.
- ARTICULO 114: Reconocimiento de los permisos a extrabajadores de la Escuela Normal Superior como tiempo laborado.
- ARTICULO 115: Servicios de transporte para los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud.
- ARTICULO 116: Transporte para la Sección de Vigilancia.
- ARTICULO 117: Comedores para los trabajadores.
- ARTICULO 118: Recargo de funciones.
- ARTICULO 119: Zonaje.
- ARTICULO 120: Imposibilidad de retener el pago del zonaje.
- ARTICULO 121: Reajuste del monto de las asignaciones a becarios.
- ARTICULO 122: Asignación adicional a becarios en diciembre.

- ARTICULO 123: Reivindicaciones de los becarios.
- ARTICULO 124: Póliza de Seguros de Vida del Magisterio Nacional para becados.
- ARTICULO 125: Ayuda para gastos de funeral.
- ARTICULO 126: Exención de pago de matrícula.
- ARTICULO 127: Asignación semestral para cajeros.
- ARTICULO 128: Póliza de valores en tránsito para cajeros.
- ARTICULO 129: Alojamiento y transporte para guardas nocturnos.
- ARTICULO 130: Condiciones de seguridad para los vehículos.
- ARTICULO 131: Asistencia jurídica a los choferes en causas por faltas de tránsito.
- ARTICULO 132: Suministro de uniformes y gabachas.
- ARTICULO 133: Gastos de viaje y transportes.
- ARTICULO 134: Cancelación oportuna de obligaciones patronales.
- ARTICULO 135: Convenio interinstitucional para la exención del pago de matrícula en otras universidades estatales.

CAPITULO II

DEL FONDO PARA LA FINANCIACION DE PROYECTOS DE BENEFICIO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

- ARTICULO 136: Objetivos del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 137: Proyectos, criterios para su desarrollo.
- ARTICULO 138: Integración de la Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 139: Vigencia de los nombramientos de los miembros de la Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 140: Presidencia de la Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 141: Director Ejecutivo del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 142: Fines y funciones de la Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social.

- ARTICULO 143: Destino de los recursos del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 144: Permiso para los miembros de la Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 145: Control financiero del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 146: Reserva permanente del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 147: Recursos del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 148: Depósito de los recursos del Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 149: Aval de la Universidad a operaciones de financiamiento externo que gestione el Fondo.
- ARTICULO 150: Facilidades que la Universidad otorgará al Fondo de Beneficio Social.
- ARTICULO 151: Administración de los ahorros voluntarios de los trabajadores.
- ARTICULO 152: Facilidades para el desarrollo de los proyectos de: Centro de Recreación de los Trabajadores y de la Guardería Infantil.
- ARTICULO 153: Integración de las Juntas.
- ARTICULO 154: La Guardería Infantil, reglamentación.

TITULO VI GARANTIAS SINDICALES

- ARTICULO 155: Permiso para actividades sindicales.
- ARTICULO 156: Nulidad e ineficacia de actos administrativos antisindicales.
- ARTICULO 157: Representaciones sindicales.
- ARTICULO 158: Fuero sindical.
- ARTICULO 159: Fuero sindical para exrepresentantes de los trabajadores.
- ARTICULO 160: Carga de la prueba en actos en perjuicio de representantes sindicales.
- ARTICULO 161: Arresto de dirigentes sindicales.

- ARTICULO 162: Finanzas sindicales.
- ARTICULO 163: Facilidades para información sindical.
- ARTICULO 164: Permiso para desempeñar cargos de representación sindical.
- ARTICULO 165: Límite de las licencias sindicales.
- ARTICULO 166: Permiso para el ejercicio de las funciones sindicales.
- ARTICULO 167: Asesoría Jurídica, SITUN.
- ARTICULO 168: Licencias sindicales.
- ARTICULO 169: Permiso para la asistencia a Asambleas Generales del SITUN.
- ARTICULO 170: Información de actividades sindicales en Asambleas de Unidades Académicas.
- ARTICULO 171: Casa y oficinas sindicales.
- ARTICULO 172: Facilidades para el desarrollo de actividades sindicales.
- ARTICULO 173: Recursos que la Universidad otorga en uso al SITUN.
- ARTICULO 174: Facilidades para los representantes de los trabajadores.
- ARTICULO 175: Audiencia a representantes del SITUN.

TITULO VII DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO UNICO DE LAS DISPOSICIONES FINALES

- ARTICULO 176: Universidad Nacional como patrono único.
- ARTICULO 177: Gaceta Universitaria.
- ARTICULO 178: Negociación de la normativa laboral.
- ARTICULO 179: Respeto a la Convención Colectiva.
- ARTICULO 180: Presupuesto para obligaciones convencionales.
- ARTICULO 181: Posibilidad de las partes de sustituir a sus representantes en instancias convencionales.

- ARTICULO 182: Prescripción de derechos y acciones.
- ARTICULO 183: Derecho de huelga.
- ARTICULO 184: Permanencia de beneficios anteriores.
- ARTICULO 185: Vigencia de la Convención Colectiva.
- ARTICULO 186: Derogación de actuaciones y resoluciones que contravengan la Convención Colectiva.

TRANSITORIOS GENERALES

- TRANSITORIO GENERAL 1: Publicación de la Convención Colectiva.
- TRANSITORIO GENERAL 2: Comisión Bipartita que integre y planifique la puesta en vigencia de la Convención Colectiva.
- TRANSITORIO GENERAL 3: Implementación de la jornada continua.

TRANSITORIOS ESPECIFICOS

- TRANSITORIO AL ARTICULO 11: Reconocimiento del tiempo de traslado como parte de la jornada a trabajadores de Sedes Regionales.
- TRANSITORIO AL ARTICULO 19: Reglamento del Año Sabático.
- TRANSITORIO AL ARTICULO 27: Comisión Bipartita para estudio de equiparación salarial.
- TRANSITORIO AL ARTICULO 30: Comisión para estudio integral de reglamentos.
- TRANSITORIO AL ARTICULO 40: Vigencia del Reglamento de Carrera Administrativa y Técnico-Profesional.
- TRANSITORIO AL ARTICULO 42: Reformas al Reglamento respectivo para aplicación del artículo 43.
- TRANSITORIO AL ARTICULO 47: Liquidación de interinos.
- TRANSITORIO AL ARTICULO 59: Requerimiento de material didáctico,

	instrumentos, equipo y similares.
TRANSITORIO AL ARTICULO 64:	Condiciones para la estabilidad laboral.
TRANSITORIO AL ARTICULO 86:	Reglamento para la Junta de Relaciones Laborales.
TRANSITORIO AL ARTICULO 93:	Convenio entre la Caja Costarricense de Seguro Social y la UNA para incapacidades.
TRANSITORIO AL ARTICULO 109:	Plazo para Reglamento de Comisión de Salud Ocupacional.
TRANSITORIO AL ARTICULO 111:	Comisión para adquisición de material bibliográfico.
TRANSITORIO AL ARTICULO 117:	Determinación de la necesidad de comedores por la Comisión de Salud Ocupacional.
TRANSITORIO AL ARTICULO 137:	Comisión Bipartita para elaborar Plan de Desarrollo del Fondo de Beneficio Social.