



**2022-2024**

Informe de Labores  
**COMITÉ EJECUTIVO**

*Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores  
de la Universidad Nacional*

**Asamblea General Ordinaria  
2024**

# 2024

## COMITÉ EJECUTIVO

<i>Secretaría</i>	<i>Nombre</i>
Secretaría General	Álvaro Madrigal Mora
Secretaría General Adjunta	Belhkys Ugalde Arroyo
Secretaría de Asuntos Académicos	Francisco Rodríguez Soto
Secretaría de Conflictos	Mildred Soto Vargas
Secretaría de Atención de Sedes	José Orozco Lezcano
Secretaría de Finanzas y Tesorería	Ledis Chavarría Acuña
Secretaría de Asuntos Nacionales e Internacionales	Giovanni Tabash Alfaro
Secretaría de Asuntos Administrativos	Rocio Alfaro Avendaño
Secretaría de Cultura, Deportes y Recreación	Danny Alfaro Rojas
Secretaría de Jubilación y Pensión	Ana Lucía Vargas Miranda
Secretaría de Afiliación y Propaganda	Jenny Segura Barboza
Secretaría de Educación y Formación Sindical	Laura Ramírez Chavarría
Secretaría de la Mujer Trabajadora, Género y Equidad	Marianela González Arce
Secretaría de la Juventud Sindical	Miguel Rodríguez Arias (2021-2022)

# 2024

## Mensaje de la Secretaría General

En 2024 conmemoramos y, por qué no, celebramos los 50 años de lucha de nuestro sindicato. 50 años de acompañar a la Universidad Nacional en su trajinar, 50 años de construir y defender a la universidad pública. Por ello, este informe es particular, no es un informe cualquiera, este es un testimonio que da fe del compromiso, convicción y conciencia de clase de una buena parte de la comunidad universitaria que, con su vínculo con el SITUN, permite que nuestra organización continúe su camino en defensa de la UNA y de los derechos de la clase trabajadora.



**Marcha 27 de octubre 2023 - Defensa del estado Social de Derecho.**

Al inicio de este periodo, debemos recordar que veníamos de enfrentar la nefasta herencia del gobierno del traidor de la clase trabajadora y su partido de muy ingrata memoria, Carlos Alvarado, la herencia de leyes como la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley 9635), con su nefasta “Regla Fiscal” que ha congelado los salarios del sector público, la “Ley Antihuelgas”, la modificación de la Ley General de Salarios de la Administración Pública, la reducción del presupuesto de la educación pública y, por ende, de las universidades públicas; la “Ley Xiomara” con graves afectaciones para los pensionados del Régimen de Reparto de JUPEMA, la modificación del reglamento del Régimen de Pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social (IVM), los votos de la Sala Constitucional contra las convenciones colectivas; dejando sin efecto muchos derechos conquistados por los trabajadores.

Por si lo anterior no fuera poco, se unieron, tanto la aprobación y entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, como la denuncia de la Convención. Con este presente y el panorama, estos tres años resultaron bastante complejos, enfrentando a un gobierno que, abiertamente, ha dejado ver sus reales intenciones con la U pública y contra el Estado Social de Derecho.

Por otro lado, es importante mencionar que, recientemente, la Sala IV ha rechazado por admisibilidad el recurso de inconstitucionalidad presentado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) contra la Ley 9635, por lo que se deberá presentar de nuevo, corrigiendo el punto de la ausencia del acuerdo del Consejo Universitario. En cuanto al proceso contencioso administrativo, continúa sin resolverse, en este caso contra el reglamento de esta Ley

# 2024

El SITUN, por medio de un abordaje legal y con el establecimiento de instancias de análisis y negociación, en conjunto con la Rectoría y el Conejo Universitario, así como otras instancias técnicas para, por medio de un interesante ejercicio de autonomía real, valiente e inteligente; ha podido revertir algunas de esas decisiones tomadas que afectaban los derechos laborales de los trabajadores. Este proceso ha sido continuado, permitiendo realizar un mejor análisis en lo que se refiere a la implementación de algunas de estas leyes

Por otro lado, la lucha permanente y frontal por el Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), ha ocupado durante estos años gran parte del trabajo sindical, especialmente ante un gobierno que pretende, congelar o reducir estos fondos, utilizando una retórica sumamente ofensiva y denigrante contra las universidades públicas, tratando de erosionar la confianza y el posicionamiento de estas instituciones ante la ciudadanía, con el fin de justificar el recorte presupuestario. Ante esto, hemos sido capaces, por medio de la movilización, de defender la educación superior universitaria, logrando, al menos, ciertos ajustes a los presupuestos y evitando su congelamiento; sin embargo, entendemos que estos están lejos de cubrir las necesidades reales, no solo de lo que ocupan nuestras universidades, sino el país en general.

Siempre es de destacar el rol del SITUN liderando estos procesos junto al movimiento estudiantil, utilizando todos sus recursos a favor de esta causa, que es la causa de todos, pero brindando, además, el apoyo total a las autoridades universitarias en este proceso de negociación.

Debemos recordar que en la corriente legislativa se logró vencer la posible aprobación de dos proyectos de ley que, de haber sido ser aprobados, habrían sido sumamente dañinos para la autonomía universitaria y para el modelo de universidad pública de nuestro país, ejemplo de movilidad social. Con dichos proyectos se pretendía incluir a las universidades públicas dentro de la Caja Única del Estado, con lo cual sus recursos habrían sido administrados desde la Tesorería Nacional, además de un control estricto del FEES, que sería administrado por el Banco Central y los ministros miembros de la Comisión de Enlace. Resulta evidente que, con estos proyectos, se estaría cumpliendo el ideal de estos grupos adversarios de la autonomía universitaria, de posar sus manos sobre estas instituciones.



**Marcha 24 de abril 2024 - Defensa del estado Social de Derecho.**

# 2024

Luego de este trienio y apenas sobrepasando la mitad del actual gobierno anti universidades, es claro que debemos prepararnos para un reto y una amenaza inminente, la cual implica tener que enfrentar en el 2026, un gobierno con mayoría legislativa, con lo cual, finalmente, podría iniciar el fin de las universidades públicas costarricenses, financiadas por el Estado y con autonomía plena. Por lo anterior, hacemos el llamado a unirnos en un frente común de los sectores progresistas, en defensa, no solo de la universidad pública, sino de la institucionalidad pública y del Estado Social de Derecho, del cual, las universidades públicas, el estudiantado y la clase trabajadora universitaria, liderada por el SITUN, se ha constituido en la primera, y si se quiere, última línea de defensa



**Marcha 24 de abril 2024 - Defensa del estado Social de Derecho.**

Desde el SITUN renovamos, en la conmemoración de sus 50 años de lucha, nuestro compromiso de defender y proteger a la Costa Rica solidaria, inclusiva y democrática de sus enemigos y detractores. No nos han doblegado, ni nos doblegarán, por lo que prometemos continuar siendo ese sindicato clasista, democrático, unitario, combativo, solidario y pluralista que la Universidad Nacional y el país necesitan.

*Que viva el SITUN, que viva la U pública y que viva Costa Rica.*

*¡Ni un paso atrás!*

**Álvaro Madrigal Mora**  
**Secretaria General**  
**Comité Ejecutivo – SITUN**

# 2024

## Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN

Como recordamos, la Convención Colectiva fue denunciada el año pasado por la Rectoría, a pesar de toda la argumentación presentada por parte del SITUN, demostrando que no había obligación para hacerlo; sin embargo, la decisión final fue proceder y la Rectoría solicitó el respectivo aval del Conejo Universitario para denunciarla, ya que la misma vencía el 7 de abril de 2023. Debido a esta denuncia, las partes procedimos a firmar un acuerdo de vigencia de todo el clausulado de la Convención, en tanto no concluyera la negociación del nuevo pacto. Dicho acuerdo fue presentado ante el Ministerio de Trabajo y se mantiene vigente.

Se procedió, además, a conformar la Comisión Bipartita, constituida, por parte del SITUN, por los señores Álvaro Madrigal Mora, Secretario General, y Francisco Rodríguez Soto, Secretario de Asuntos Académicos, y por la señora Belkis Ugalde Arroyo, Secretaria General Adjunta; mientras que en representación de la Rectoría se nombró a tres compañeros jubilados, las señoras Sonia Arguedas Quirós y Nuria Méndez Garita; así como el señor Felipe Reyes Solares. Las reuniones iniciales fueron para establecer los acuerdos sobre los detalles de la negociación.

Recordemos también que, paralelo a este proceso de negociación, se están llevando dos procesos, el primero consta de varias acciones de inconstitucionalidad, de las cuales el SITUN es coadyuvante, presentadas contra la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y la LMEP, que contemplan, entre otras cosas, el hecho de que ambas leyes son contrarias a la autonomía universitaria y al derecho de negociación colectiva. Lamentablemente, recién se recibió la notificación por parte de la Sala IV, de rechazo hacia la primera acción por inadmisibilidad, por lo que corresponde iniciar de nuevo dicho proceso, subsanando el error y solicitando a la Sala Constitucional que le dé un trato celero a esta acción.



**Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN.**

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

Con respecto a la intención e intereses por parte de la administración, al denunciar la Convención, debemos recordar de que, tal y como ya lo hemos informado en otros espacios, el interés principal radica en temas como horas extra y sobresueldos de los trabajadores de las secciones de seguridad y transportes. En el caso del SITUN, se realizaron dos talleres con las Seccionales para recolectar los insumos y elaborar una propuesta integral de negociación, que contempla los siguientes elementos:

## Imagen N°1. Propuestas del Comité Ejecutivo para el proceso de negociación de la Convención Colectiva UNA-SITUN.

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

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

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

La movilidad horizontal de trabajadores propietarios.

Proceso de capacitación y formación tendiente a generar competencias.

Salud ocupacional en el ámbito del teletrabajo.

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



Marcha 20 de junio 2023 - Defensa del FEES.

Bajo el principio de que las partes son coincidentes de que la Convención Colectiva continúa siendo la herramienta idónea para definir y convenir las reglas laborales que deben prevalecer en la Institución, el proceso lleva ya cinco sesiones que debieron suspenderse ante el inicio del proceso de negociación del FEES, que recientemente ha finalizado y, por lo tanto, se ha podido retomar el proceso, con lo cual hemos ido avanzando en la toma de acuerdos sobre los primeros artículos convencionales. Es importante indicar que, hasta el momento, el proceso ha transcurrido bajo un clima de cordialidad y respeto mutuo y se ha avanzado hasta el artículo 14.

# 2024

## Defensa del Fondo Especial para la Educación Superior

Estos tres años han sido especialmente duros para la negociación del presupuesto universitario FEES. Recordemos que, en el 2022, el gobierno empezó la negociación con una propuesta nefasta para recortar, por lo que ante dicha amenaza, a lo interno de la Comisión de FEES de la Universidad, conjuntamente propusimos que, junto con el Fondo de Beneficio Social y la Universidad Nacional, desarrolláramos la campaña: “La U pública es tuya”, con la cual se buscó sensibilizar y movilizar a los miles de universitarios, además de posicionar a una mayoría legislativa en favor de la negociación del FEES. Esto terminó consolidando una alianza que impulsó a las universidades públicas a confrontar el embate del presidente Chaves Robles y su séquito de incondicionales, en defensa del presupuesto universitario. Recordemos que, además, pusimos a disposición los recursos y la logística para movilizar a miles de universitarios hacia la Casa Presidencial.

La misma situación se ha repetido durante los últimos dos años, ya que el gobierno continúa con su negativa de reconocer los recursos justos, necesarios y constitucionales para la educación pública y, por supuesto, para nuestras instituciones. Por lo que ha sido constante en los últimos años que las universidades públicas, decidan salir a la calle en defensa de su presupuesto, el cual siempre es una aspiración del Poder Ejecutivo de este país, poder recortar. Dentro de este marco, el SITUN continúa en su apoyo participando activamente de la comisión institucional de defensa del FEES, aportando con ideas, propuestas y estrategias, pero, además, poniendo a disposición su plataforma para lo que se requiere en estas lides



La negociación del año pasado implicó de nuevo la movilización masiva de las universidades, donde, una vez más, el papel de la UNA fue sumamente destacado, sobre todo para lograr un reconocimiento en el FEES del 2% por concepto de inflación. De igual forma, este año el asunto no ha sido nada fácil, máxime que, por primera vez en la historia, el gobierno de la República desistió de la obligación constitucional de negociar el FEES y trasladó la responsabilidad a la Asamblea Legislativa, donde ha habido un intenso proceso de cabildeo por parte de los representantes universitarios que, finalmente, dio sus frutos al lograr que se aprobara, en Comisión de Hacendarios, un reconocimiento por costo de vida similar al del 2023 de un 2%. Sin embargo, se torna incierto el panorama para el próximo año, ya que pareciera que al gobierno no tiene interés de volver a negociar con las universidades, trasladando la responsabilidad al Congreso e implicando arduas jornadas de cabildeo, convencimiento y negociación

# 2024



Marcha 27 de octubre 2023 – Defensa del Estado Social de Derecho.

Con todo esto, es importante manifestar que, a pesar de todo, continuamos lejos de obtener el 1,5% del Producto Interno Bruto (PIB), tal y como está establecido, así como alcanzar el 8% del PIB en el presupuesto general de la educación pública, obligación constitucional que el gobierno incumple una vez más, por lo que no debemos abandonar esa lucha. Además de que en el presupuesto 2025 se recorta todo el presupuesto social, lo que implica una constante amenaza para el Estado Social de Derecho.

## Vigencia de los regímenes de Carrera Administrativa y Carrera Académica

Con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se vació de contenido a estos regímenes, siendo necesario ser sumamente creativos para visualizar cómo mantenerlos vigentes, a la espera siempre de que se resuelvan los procesos judiciales presentados a esta ley. En el caso de Carrera Administrativa, como lo que se reconoce son puntos por capacitación, únicamente se pueden pagar si son eventos financiados por el propio trabajador o para quienes se mantienen en salario compuesto, pero por debajo del salario global de su categoría, límite impuesto por la Ley Marco de Empleo Público. Por lo anterior, es importante mencionar que la Comisión de Ley Marco de Empleo Público trabaja para tratar de dirimir posibilidades que permitan que, sea en salario compuesto o global, por medio de mecanismos como el reconocimiento de méritos; los trabajadores del sector administrativo puedan volver a tener estos incentivos.

# 2024

Sin embargo, debemos ser claros que, si bien es cierto la comisión nombrada trabaja en la línea de que los puntos sean reconocidos para futuros ascensos o para acceder a nuevas capacitaciones, entre otros aspectos, este es un tema aún en discusión y que debe materializarse con ayuda de todos los sectores participantes.

En cuanto al Régimen de Carrera Académica, la propuesta implementada fue la de convertir las categorías del Régimen en puestos, con lo cual se ha podido mantener el esquema del régimen con ascensos por méritos. Al menos esa es la propuesta incluida en la familia de puestos recientemente propuesta por la administración.



**Taller de Seccionales 12 de abril 2024.**

En estos momentos se continúa a la espera de la presentación formal de la nueva estructura de puestos de la familia de puestos universitaria, en lo que respecta a la escala global, así como los salarios finales correspondientes a esta escala. Ante esto, continuamos siendo sumamente insistentes en que, para definir los salarios de esta escala, se deben considerar factores que permitan reconocer también las aspiraciones de los trabajadores en cuanto a tener acceso a una vivienda, el disfrute del ocio, la educación y la salud, entre otros elementos que la Universidad debe potenciar. Continuaremos vigilantes de que se dé un reconocimiento real, digno y justo para todos los puestos.



# 2024

## Dedicación Exclusiva

Tal y como lo comunicamos hace un año, uno de los mayores logros conseguidos en este trienio fue que, finalmente, el Consejo Universitario aprobó las propuestas planteadas por el SITUN para modificar los dos reglamentos de dedicación exclusiva, volviendo a las condiciones originales de los contratos, especialmente para los trabajadores que habían firmado sus respectivos contratos antes del 4 de diciembre de 2018, cuando entró en vigencia la Ley 9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

El argumento base fue que la ley no podía cambiar las condiciones originales de los contratos, por cuanto las condiciones laborales que le dieron origen no habían sido variadas.

Esto fue aceptado y se eliminó la obligatoriedad de estos trabajadores de firmar adendas a sus contratos, siendo que las mismas se eliminaron. En el caso de los trabajadores que firmaron sus contratos luego de dicha fecha, están sometidos a los cambios establecidos por esta ley, de manera que cada cinco años deben pedir la renovación de la dedicación exclusiva.



**Asamblea Seccional Campus Sarapiquí – 30 de marzo 2023.**

Otro logro alcanzado con respecto a la dedicación exclusiva es que se modificó el reglamento para que, en los casos de trabajadores del sector administrativo que optaban por un ascenso, no tuvieran que firmar un nuevo contrato, sino, solo realizar una adenda, por lo cual pueden conservar este incentivo con su ascenso. De igual forma, se estaría trasladando la responsabilidad de definir la liberalidad de las profesiones a las respectivas unidades académicas, como una forma de desaparecer la falta de criterio con respecto a ciertas profesiones que aún son consideradas como no liberales. Esto hace que algunas de estas profesiones, que hasta ahora no se les reconoce la dedicación exclusiva, puedan acceder a ella.

# 2024

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

Un aspecto muy importante logrado en este trienio fue que, a través del trabajo realizado en la Comisión Institucional de Ley Marco de Empleo Público, el SITUN solicitó al Consejo Universitario que declarara la totalidad de los puestos de la Institución como exclusivos y excluyentes y, como al final de cuentas fue aprobado, esto vino a significar una protección para la totalidad de los trabajadores administrativos, sobre todo para los técnicos y de servicios generales, que enfrentaban el riesgo de ser administrados por el Ministerio de Planificación (Mideplan)



**Marcha 27 de octubre 2023 – Defensa del Estado Social de Derecho.**

El trabajo para lograr una escala salarial más justa y digna para todos ha sido constante, sobre todo para procurar que exista la posibilidad de crecimiento para los trabajadores con salario compuesto, así como para aquellas escalas salariales más bajas, pero en general, para todo el sector administrativo. Sin embargo, debemos reconocer que, para los trabajadores de servicios específicos, el margen es menor, no obstante, se debe aclarar que la escala aprobada continúa siendo transitoria, en el tanto no finalice el estudio que está realizando el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), para definir, con criterios técnicos, el salario global de cada puesto de las familias de puestos de las universidades públicas. Propuesta que al final de cuentas no es vinculante para la Institución.

En cuanto a los salarios compuestos y su relación con los salarios globales, debemos aclarar que, de ahora en adelante, si la persona posee un salario compuesto (SC) mayor al salario global (SG) de su categoría, su salario quedará congelado hasta que el salario global establecido alcance su salario. En el caso de que su SC sea menor, entonces, vía anualidades, su salario podrá crecer hasta alcanzar el SG. Para los ascensos, si el SC de la categoría a la que asciende es mayor que el SG, se le reconoce dicho salario, pero si es menor, se le pasa inmediatamente al SG de dicha categoría. Lo más positivo que se puede decir es que con la posibilidad de “arrastrar la dedicación exclusiva, los trabajadores no verán su salario disminuido, aunque sus salarios sí pueden quedar congelados por cierto tiempo. Para el caso de la dedicación exclusiva, al pasarse a SG, esta desaparece, si se sigue en SC, esta continúa.

# 2024

## Pago de las anualidades

Durante el 2023, producto del acuerdo bipartito SITUN-Rectoría, se pagaron las llamadas antigüedades (anualidades 2021 y 2022), al mes siguiente de que se cumpliera la anualidad y a razón de un 1,94% para el sector profesional y un 2,54% para el sector no profesional, tal y como quedó establecido en la Ley 9635. Por su parte, ante la incertidumbre con el pago para aquellos trabajadores que cumplían sus anualidades a partir del 8 de setiembre del pasado año, fecha en que entraron a regir las nuevas condiciones de la Ley Marco de Empleo Público, el SITUN le presentó a la Administración la justificación jurídica de la obligatoriedad del pago de dichas anualidades a estos trabajadores, por cuanto el cumplimiento del derecho había iniciado desde el año anterior y solo restaba culminarlo a finales del año pasado.



Reunión SITUN – Rectoría 2024.

Así se hizo y, en función de las fechas establecidas en la ley, la Administración realizó el pago de las anualidades a quienes cumplieron en los meses de setiembre y octubre; restando por definirse el pago de las anualidades de quienes cumplen en los meses de noviembre y diciembre, en el sentido de que la fundamentación para dicho pago está en proceso, pero es claro que también debe pagarse.

Es importante agregar que, en el tanto esté vigente la Ley Marco de Empleo Público, el pago de anualidades solo corresponderá para quienes su salario compuesto sea inferior al salario global de su categoría, vinculado, además, a la obtención de una calificación de muy buena o excelente en su evaluación del desempeño.

# 2024

## Negociación de reajustes salariales



**Reunión SITUN – Rectoría 2024.**

Como recordamos, el cumplimiento de la Regla Fiscal impuesta en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, establece que no se podrán reconocer reajustes al salario por costo de vida, sin embargo, el año pasado le planteamos a la Rectoría la posibilidad de que, con base en el acuerdo salarial de 2021, en el cual, si bien es cierto se estableció un reconocimiento de un 0 a la base, aún y cuando la versión de la regla fiscal vigente permitía haber negociado un reajuste; existe una cláusula en dicho acuerdo de revisarlo en mayo de 2021, lo cual nunca sucedió. Por lo anterior, desde el SITUN se consideró completamente legal y obligatorio el retomar dicho acuerdo para este año y negociar, aunque sea, un reconocimiento para los trabajadores con base a la inflación de dicho año, que fue de un 3,4%. Lamentablemente, el Rector consultó esta situación a Asesoría Jurídica de la UNA, la cual ha dado un dictamen negativo, por considerar que el acuerdo ya está cerrado y, porque de reconocerse, implicaría pagar un retroactivo, lo cual está prohibido en dicha ley.

Dicho argumento no es compartido por el SITUN, por el contrario, se considera que la Rectoría está ante un incumplimiento y una deuda hacia los trabajadores, por lo que se procederá por la vía legal para que se reconozca, al menos, un monto por este concepto. De igual manera, se está solicitando revisar la posibilidad de para el próximo año, se dé un reconocimiento a los trabajadores, no por concepto de inflación, sino por alguno de los otros tres elementos establecidos en la Convención Colectiva, lo cual está en estos momentos en proceso de revisión para ver la viabilidad legal. Esperamos entonces poder tener alguna noticia positiva en este tema.



# 2024

Es importante mencionar que este aspecto se ha incluido en la propuesta de negociación de la Convención Colectiva, definiéndolo por las seccionales como de importancia prioritaria a incluir, con mayor desarrollo y claridad, en la Convención Colectiva. Es posible que la Rectoría le solicite al Instituto de Estudios Sobre Población realizar dicho estudio.

Por otro lado, es importante recordar que se finalizó con la defensa y acompañamiento de los trabajadores que decidieron no vacunarse y a quienes se les abrieron procesos disciplinarios con la posibilidad de ser sancionados con el despido. Aunque dicha obligatoriedad se eliminó por parte del gobierno, algunos trabajadores ya habían conciliado sus procesos, pero lo más importante de todo, es que, a final de cuentas, ningún trabajador fue sancionado por ejercer su libre derecho a decidir sobre su cuerpo.

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

Otro de los logros más importantes en este periodo, sin lugar a duda, ha sido el de la implementación de las licencias profilácticas, iniciando su implementación en el 2022, pero consolidándose en años sucesivos con la depuración de las listas de personas que tienen este derecho, debido a la clarificación de los productos a los que están expuestos. Esta ha sido una lucha de muchos años, donde la Seccional de Técnicos de Laboratorio ha jugado un rol fundamental en este logro, acompañados por la Secretaría de Asuntos Administrativos, la cual ha liderado el proceso en representación del Comité Ejecutivo, pero también se reconoce el trabajo de la Comisión de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral, en la que también participan representantes del Departamento de Salud y el Área de Salud Laboral de la UNA, quienes aunaron esfuerzos junto a la Rectoría Adjunta para lograr que esto fuera finalmente una realidad.



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

# 2024

Se inició con una lista de cerca de 95 trabajadores que se vieron beneficiados con la puesta en ejecución del plan piloto; sin embargo, lo ideal sería ampliar el beneficio por asuntos sicológicos, no únicamente por exposición a elementos cancerígenos o patógenos, siendo incorporado en la propuesta de Convención Colectiva. Además, con el fin de lograr la implementación de estas licencias, se asumió la tarea de depurar las listas de personas expuestas y la de sustancias de exposición, para lo cual se contrataron dos estudiantes de la carrera de Química que colaboraron en el proceso.

También se coordinaron reuniones con las autoridades donde laboran los trabajadores con algún tipo de exposición, con el fin de plantearles el tema y generar una estrategia común para su aplicación. Es importante señalar también el trabajo que se realiza de forma permanente con los superiores jerárquicos, para que envíen a tiempo las listas actualizadas de personas expuestas, trabajo que debe ser permanente para evitar que haya trabajadores que se queden sin disfrutar de este derecho.

Un aspecto importante, que finalmente fue cumplido por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Administración, fue la creación del procedimiento y las políticas para la conversión de plazas plazo fijo a vacante, para continuar con la entrega de propiedades. Además, es significativo mencionar que se ha avanzado en esta línea al crearse un nuevo mecanismo de resolución expedita de dichas solicitudes, con el cual, en lugar de ser los centros de trabajo quienes deban solicitar la conversión de jornadas con el respectivo estudio, a veces, sumamente, burocrático; será el Programa Desarrollo de Recursos Humanos el que, de oficio, le envíe a dichos centros la información con los puestos que corresponde convertir en plazas vacantes, para proceder con su entrega en propiedad, lo cual será de sumo beneficio para continuar con el proceso de otorgar mayor estabilidad al sector administrativo.



**Laboratorio Escuela de Química de la UNA.**

Este mecanismo entrará en operación el próximo año y se logra por negociaciones directas del SUTUN con la Vicerrectoría de Administración y la Rectoría.

Con respecto a la conversión de jornadas de plazo fijo a vacante, según los datos proporcionados por la Vicerrectoría de Administración, en los últimos tres años se han entregado 120 plazas distribuidas de la siguiente manera:

**Cuadro N°1. Plazas administrativas conversiones de plazo fijo a vacante, durante el periodo 2022-2024.**

Cantidad de tiempos completos (Se suman las jornadas de las plazas convertidas)	
Año	Tiempos completos
2022	10,75
2023	42,5
Al 28 de octubre de 2024	66,75
<b>Total</b>	<b>120</b>

Fuente: Vicerrectoría de Administración de la UNA.

En cuanto a la entrada en vigor del Reglamento de Faltas Comunes y Acoso Laboral, debemos decir que este continúa sin contar con el aval del SITUN, ya que, como coincidimos con la Comisión de Atención del Acoso Laboral (CASAL), no es posible poner en un mismo reglamento y una misma estructura, situaciones de violencia como lo son el acoso estudiantil y el acoso laboral, con situaciones de conflictos como las faltas comunes. El reglamento actual no responde a lo que está establecido en la Convención Colectiva, lo cual se ha comunicado a la Administración y al Consejo Universitario, por lo cual, nos continuamos oponiendo a su implementación y exigimos su modificación. Como Asamblea General del SITUN se tomaron esos acuerdos, así como demandando que, en la nueva comisión conformada por el Consejo Universitario para revisar este reglamento, se le dé participación a la CASAL, que es el ente técnico con mayor conocimiento en la Institución.

En cuanto al artículo 9, aunque el proceso ha sido lento y desgastante, se ha conseguido avanzar con el pago de lo adeudado por concepto de pago salarial, producto de la implementación de las acciones acordadas con la Administración, posibilitando que se mejorara el proceso y llevarlo a un nivel de ejecución más aceptable para los trabajadores que esperan se les cancele esta deuda. Desde el año pasado se aumentó el personal para atender los estudios, así como de las personas que realizan las revisiones, sin embargo, se ha podido detectar que es en esta última fase es donde continúa estando el embudo, ya que en las revisiones se avanza tan rápido como en la ejecución de los estudios.

Según lo reportado por el Programa de Recursos Humanos:

**Cuadro N°2. Detalle de los estudios de casos sobre el artículo 9, durante el periodo 2022-2024.**

Estudios de casos sobre el artículo 9, durante el periodo 2022-2024.	
Total en bitácora	1509
Estudios fraccionados del 1 al 281	562
Indexaciones fraccionadas	562
Estudios completos posterior al 281	75
Indexaciones completas posterior al 281	75
Funcionarios con fin de relación laboral	153
Indexaciones por fin de relación laboral	153
Total de estudios realizados	790
Total de indexaciones	790
Atención de casos en orden al (30 de sept de 2024)	356

Fuente: Vicerrectoría de Administración de la UNA.

# 2024

Otro aspecto que continúa sin resolverse es el proceso de arbitraje sobre la interpretación auténtica del artículo 12 de la Convención Colectiva, relacionado al disfrute de los días de descanso semanal, específicamente, en los casos en que estos contemplan al lunes y, por legislación nacional, se traslada el disfrute de algún feriado a dicho día. Como ya es de conocimiento, la Vicerrectoría de Administración había solicitado una interpretación auténtica de este artículo, en el sentido de si debe ser aplicado a los oficiales de seguridad, por lo que remitió este artículo a la Junta de Relaciones Laborales para su interpretación auténtica, dando como resultado un empate a tres.

Por esta razón, se debe recurrir a un arbitraje externo, sin embargo, luego de acudir a la Cámara de Comercio y al Colegio de Abogados, no se ha logrado ubicar un profesional con las características que requiere el proceso. Ante tal dificultad se le ha planteado a la Rectoría, dentro de la propuesta de negociación elaborada para negociar todos los temas relativos a la Seccional de Vigilancia, la posibilidad de devolver dicho tema a la Junta de relaciones Laborales. Esperamos en una próxima reunión tomar un acuerdo al respecto.

## Participación combativa en el movimiento sindical y social nacional e internacional



Delegación de la CONTUA 2023.

Durante estos tres años el SITUN ha sido artífice, junto a la Federación de Estudiantes de la Universidad Nacional (FEUNA), de varias marchas multitudinarias en defensa del FEES, organizando, financiando y reuniendo a miles y miles de universitarios, liderando la convocatoria y el apoyo sustantivo para movilizar al sector universitario. Esto ha sido fundamental para lograr los triunfos que se han obtenido en las negociaciones del presupuesto universitario, demostrando, una vez más, la fortaleza y credibilidad de la organización, así como su compromiso con la Institución, con la Universidad Pública y con la educación pública financiada por el Estado Costarricense.

# 2024

Además, continuamos la participación combativa en organizaciones como el Bloque Unitario Sindical y Social de Costa Rica (BUSSCO), Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA), Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Federación Sindical Mundial (FSM), Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación Superior (FESITRAES) y Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA).

Esta participación en organizaciones como las anteriores es lo que nos permite sembrar la semilla para la conformación de un frente de defensa del Estado Social de Derecho, dentro de este, de la educación pública, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Costarricense de Electricidad y el Banco de Costa Rica, entre otros.

En este contexto, el pasado mes de febrero de 2023, recibimos la visita solidaria de una delegación de la CONTUA, la cual nos acompañó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al Consejo Nacional del Rectores (CONARE), con el propósito de plantear y denunciar la intromisión de los poderes de la República en la autonomía universitaria y en el derecho a la negociación colectiva, sobre todo por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), que ha estado rechazando las negociaciones efectuadas por las universidades públicas.

Producto de dicha misión, Costa Rica fue denunciada ante la Asamblea Anual de la OIT por sus graves incumplimientos en materia laboral y quedó bajo análisis por el Comité de Normas y Aplicaciones de la OIT, quien prontamente emitirá su resolución con respecto a estas denuncias. De ser apercibido o sancionado el país, sería un paso importante en la dirección de defender el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva.

Durante el mes de mayo de 2023, se participó del Congreso Ordinario de la CONTUA, realizado en Buenos Aires, Argentina, donde se discutió sobre temas como el papel de los trabajadores administrativos en el desarrollo de la investigación universitaria, así como el papel de la tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los retos futuros.



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

# 2024

Además, en el mes de septiembre se participó, por parte de la Secretaría de la Mujer Trabajadores, Género y Equidad, en el taller: “Herramientas para la acción sindical con perspectiva de género: gobernanza global, negociación y diálogo social”, realizado en la ciudad de San Salvador, El Salvador, los días 20 y 21 de septiembre. También se participó en el Seminario Internacional de Libertad Sindical.



**“Seminario regional los desafíos de la negociación colectiva en el sector público”, Buenos Aires, Argentina, 2024.**

Este año se participó en el “Seminario regional los desafíos de la negociación colectiva en el sector público”, realizado del 02 al 04 de septiembre, en la ciudad de Buenos Aires, Argentina; en donde se contó con la participación de 12 delegaciones de países como Argentina, Costa Rica, Colombia, Brasil, Chile, Perú, Panamá, Paraguay, Ecuador, Guatemala, Uruguay, México. El objetivo fue realizar un diagnóstico sobre los avances y retrocesos producidos en los últimos años en materia de negociación colectiva en el ámbito del sector público, compartir experiencias con los diferentes dirigentes sindicales y conocer el estado de los diferentes países con el tema a tratar, realizar y construir estrategias de abordaje, y fijar una hoja de ruta para promover avances significativos en los próximos 5 años.

Para el mes de noviembre se estará participando en la Conferencia Regional IAMRECON, en Colombia.

# 2024

## Atención del sector académico

### Nombramientos anualizados y Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica

Luego de 50 años de vida universitaria, logramos hacer justicia con un gran número de trabajadores académicos. El proceso iniciado hace cerca de 12 años, de nombrar de forma anualizada a los académicos interinos de tiempo completo, posibilitó que este año se les realizara un nombramiento desde el primero de enero hasta el 31 de diciembre, a cerca de 400 trabajadores, con un aporte de la Rectoría Adjunta de cerca de 27 plazas de tiempo completo para completarle a las unidades académicas y sedes que no contaban con los recursos para el nombramiento de dichos académicos. Esto, además, se incluirá como un derecho en la Convención Colectiva, por lo que ya no dependerá de los acuerdos convencionales.



Espacio informativo en Asamblea de Escuela 2023.

Además, durante el 2023, se nombraron para fin de año, durante las últimas tres semanas del año, a los 121 compañeros que habían podido ser anualizados. Este fue un proceso en el que el SITUN asumió la tarea de recopilar los datos, tanto de anualizados como de los que no pudieron serlo, con el fin de presentarle a la Rectoría y Rectoría Adjunta el requerimiento de recursos necesarios. Esta información, además, sirvió para definir la cantidad de horas y tiempos completos requeridos, para realizar este nombramiento a todos los trabajadores el próximo año; petición que también hemos realizado de forma reiterada a las autoridades.

Para ello solicitamos la información requerida a las unidades académicas, a quienes agradecemos su voluntad de colaborar plenamente en esta tarea. Es importante mencionar que, para efectos de estos nombramientos, ya no se incluye el requisito de la evaluación del desempeño. Por su parte, todas las unidades académicas y sedes han aprobado su respectivo Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica (PFESA) y puesto en ejecución, cumpliendo así el acuerdo bipartito Rectoría-SITUN, con lo que se busca otorgar en propiedad más de 350 plazas, para darle mayor estabilidad al sector académico. Unido a esto, hemos realizado cerca de 40 visitas a las asambleas de escuelas, institutos y sedes, para conversar sobre este y otros temas, pero, sobre todo, para explicar que esta herramienta debe servir para otorgar estabilidad a los interinos y no para darle estabilidad a una persona que aún no es trabajador de la Institución.

# 2024

En cuanto al Reglamento de Junta de Becas, se ha continuado con el trabajo para buscar mejores condiciones para los trabajadores y los becarios, en aspectos como cuando se debe pagar la beca por no cumplir en plazo con la finalización de los estudios, pero siempre se logra obtener el título con posterioridad y mientras se está pagando la beca, o cuando un becario fallece o debe ser incapacitado; para que en todos esos casos se deje de cobrar tanto a los becarios, cuando procede, como a sus beneficiarios o fiadores. De la misma forma, se ha protegido el derecho de los administrativos a ser sujetos de beca según sus características laborales, entre otros aspectos

Otro logro fue que, por medio de los tribunales, se le aclaró a la Universidad que cuando un trabajador universitario es becado, su relación laboral no se interrumpe, por lo que sus derechos deben ser respetados, especialmente, cuando se le exige aportar información o se les pide requerimientos que la misma Universidad ya tiene por comprobados que existen. Esto ha sido importante también para aspectos como el de la dedicación exclusiva al regresar de las becas o, cuando por error, no se ha presentado algún documento para ascensos en Carrera Académica, pero que es comprobable que la Universidad ya poseía dicha información en alguna de sus dependencias.



**Espacio informativo en Asamblea de Escuela 2023.**

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

# 2024



**Espacio informativo en Asamblea de Escuela 2023.**

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

Otro elemento importante de mencionar es que se logró que se diera un plazo de un año para que, quienes no cumplieran aún con el requisito del dominio instrumental del idioma, lo puedan hacer en el plazo de un año. Además, aún está por discutirse si se elimina este requisito, pero se logró que se le diera la potestad de decidir a las sedes, de forma parcial, sobre algunos de los requisitos que deben cumplir por cambios en los perfiles que han establecido las unidades académicas dueñas de las carreras. El objetivo es que las sedes determinen cuáles requisitos puede ser cumplidos por los académicos oferentes, estableciendo las excepciones requeridas. Otro aspecto importante es la reforma al artículo 12 del reglamento de asignación de cargas laborales, en la que se incluye la posibilidad de tener que otorgar un quinto curso para completar las 40 horas. Al respecto, la posición del SITUN ha sido de descarte a través de un dictamen que se ha enviado al Consejo Universitario, donde, además, realizamos otras observaciones sobre el documento, pero en el que principalmente nos oponemos a esta posible modificación y exigimos su inmediato rechazo.

Por otra parte, durante este periodo se instauró la evaluación del desempeño, que luego de un periodo de ajuste, se logró que el mismo sea entendido por la comunidad universitaria y su aplicación no esté resultando ser gravosa para los trabajadores. Al respecto, se tuvieron varias reuniones con las autoridades, en especial con el Vicerrector de Docencia y el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, donde se plantearon algunas situaciones de mejora, especialmente, en relación con el instrumento y a la escala, que es donde más se detectan las debilidades del proceso. Aún se debe socializar toda la información recabada por la Seccional de Académicos sobre este tema, para poder buscar una mejora sustantiva al mismo, por lo que a ambas instancias se les entregó un conjunto de observaciones y puntos de mejora para ser incorporados a los reglamentos respectivos, así como a los procedimientos.

# 2024

## Regímenes de pensiones

Durante estos años, en conjunto con el Foro de Presidentes y Secretarios Generales del Magisterio General y la JUPEMA, al que pertenecemos, nos hemos abocado a combatir el nefasto proyecto presentado por el oficialismo, llamado: Proyecto de Ley de reforma para la equidad, eficiencia y sostenibilidad de los regímenes de pensiones (21345); con el cual se quiere reducir de nuevo el tope de las pensiones, dentro de ellas, las del Régimen de Reparto de JUPEMA, con el peligro de que modificaciones que se habían logrado eliminar por intervención ante la anterior Asamblea Legislativa, podrían retroceder y ser aún de mayor la afectación, como es el traslado de los activos de este Régimen al Régimen de Invalidez, vejez y Muerte de la CCSS.

De igual forma, se combatió el proyecto 22760, de Ley de idoneidad y experiencia en la gestión de fondos y operadoras de pensiones, proyecto con el cual la Super Intendencia de Pensiones (SUPEN) y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), de manera que, finalmente, se logró que fueran las propias organizaciones gremiales las que propusieran un reglamento para definir sobre la situación de la idoneidad de los miembros de la Junta Directiva.

Este proyecto buscaba restringir la capacidad de las instancias miembros de JUPEMA, en el nombramiento de sus representantes, imponiendo los requisitos que debían cumplir los representantes propuestos, además de que buscan introducir, ante la Junta Directiva de JUPEMA, personas totalmente ajenas al ámbito magisterial.



# 2024

## Campañas de solidaridad

Este año no se continuó con la campaña de solidaridad de años anteriores, producto de la pandemia, pero se continuaron analizando y atendieron las solicitudes de apoyo realizadas por afiliados, debido a que su situación socioeconómica se ha visto desmejorada. Durante este periodo se realizaron 15 ayudas durante el año 2022, 18 durante el 2023 y 30 durante el 2024. Es importante recordar que, durante el 2022, se han pagado las anualidades de los años 2021, 2022 y 2023, lo que de una u otra forma compensa un poco la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios.

### Entrega de útiles escolares.

Se realizaron las tradicionales entregas de útiles dirigidas a los hijos de los afiliados, en las cuales se realizaron actividades infantiles y de integración familiar. Se contó con inflables, pintas caritas, juegos, alimentación y la presencia de Situnito, para el disfrute de más de 200 niños por cada año.



Actividad entrega de útiles escolares en la Casa Sindical 2024.

# 2024

De igual manera se realizaron las diferentes actividades de entrega de útiles en las cinco sedes regionales, organizadas y en coordinación con las seccionales respectivas.



Actividad entrega de útiles escolares en las sedes regionales 2024.

Cuadro N°3. Presupuesto utilizado para entrega de útiles escolares SITUN 2022 - 2024.

Entrega de Útiles Escolares SITUN 2022 – 2024		
Año	Cantidad total de paquetes	Monto
2022	1841	€23.112.589,00
2023	2290	€20.170.278,60
2024	2360	€15.870.450,30

Fuente: Comisión Entrega de Útiles Escolares SITUN.

## Responsabilidad social.

De la mano con la entrega de útiles escolares, también se realizaron las donaciones de útiles, implementos y material educativo a las escuelas de zonas rurales, específicamente instituciones unidocentes con mayor necesidad, contando con un aporte significativo por parte del Fondo de Beneficio Social, quien año tras año se une a estas campañas. En cuanto a las escuelas de zonas rurales que se les brindó ayuda, como en años anteriores se busca tener impacto en varias provincias de país, además, durante el periodo se atendieron 228 solicitudes individuales por parte de los afiliados.

**Cuadro N°4. Detalle del presupuesto destinado para las donaciones de útiles escolares, durante el periodo 2022-2024.**

Donaciones Útiles Escolares SITUN 2022 – 2024			
Organización	2022	2023	2024
SITUN	¢3,500,000.00	¢3,000,000.00	¢3,000,000.00
Fondo de Beneficio Social	¢3,000,000.00	¢3,000,000.00	¢4,000,000.00
<b>Total</b>	<b>¢6,500,000.00</b>	<b>¢6,000,000.00</b>	<b>¢7,000,000.00</b>

Fuente: SITUN.



Donaciones de útiles escolares 2024.

# 2024

Durante este periodo se donaron más de 1400 paquetes de útiles escolares, más de 90 cajas con cuadernos y más de 40 cajas con suministros escolares; atendiendo zonas de Guanacaste, como Bolsón de Santa Cruz, Virgilio Caamaño Arauz, Bebedero y Fundación Familia en Alianza, Sarapiquí, Valle Central, la zona sur, como por ejemplo Térraba, San Antonio, Ceibón, Bijagual, La Sabana, Maíz, Cenizo de Laurel, Caucho de Laurel. También se atendieron centros educativos de la provincia de Puntarenas, como lo es Isla Caballo, República de Guyana, Cristo Rey, Isla Chira y Lepanto; entre otros.

## Cuadro N°5. Detalle de las comunidades y/o centros educativos que recibieron paquetes de donación, durante el periodo 2022-2024.

2022	2023	2024
Bolsón de Santa Cruz	Escuela Colas de Gallo, Nicoya	Escuela Colas de Gallo, Nicoya
Escuela Virgilio Caamaño Arauz	Comunidad del centro de Santa Cruz	Comunidad del centro de Santa Cruz
Escuela Bebedero	Escuela de Lagartos y de Punta Morales	Escuela de Lagartos y de Punta Morales
Fundación Familia en Alianza	Escuela La Esperanza	Escuela La Esperanza
La platanera	Escuela de García Muñoz	Escuela de Garci Muñoz
Zona del Térraba	Escuela la Lucha, Río Jiménez de Guácimo	Escuela la Lucha Río Jiménez de Guácimo
San Antonio	Escuela Unidad Pedagógica Rural, Isla Caballo	Escuela Unidad Pedagógica Rural, Isla Caballo
Ceibón	Escuela República de Guyana	Escuela República de Guyana
Bijagual	Escuela Bebedero, Guanacaste	Escuela Bebedero, Guanacaste
La Sabana	Escuela Curré, zona de Térraba	Escuela Curré, zona de Térraba
Maíz	Escuela Maíz, zona de Térraba	Escuela Maíz, zona de Térraba

Cenizo de Laurel	Escuela <u>Shamba</u> , zona de Térraba	Escuela <u>Shamba</u> , zona de Térraba
Caucho de Laurel	Escuela Bellavista de Boruca	Escuela Bellavista de Boruca
Pavas y barrios del sur	Escuelas Comunidad de Herradura,	Escuela Comunidad de Herradura, Jacó
Brasil de Mora	Jacó	Escuela Granada
Iglesia Templo de la Cruz	Escuela Granada	Escuela Lagartos
Isla Caballo	Escuela Lagartos	Escuelas Pavas y Barrios del Sur
República de Guyana	Escuelas Pavas y Barrios del Sur	
Cristo Rey		
Isla Chira y Lepanto		
Pacuare		
Rio Jiménez, La Lucha		
Escuela Pavón-Los Chiles		

Fuente: SITUN.

Por otro lado, desde el inicio de este periodo se apoyó a dos grupos de campesinos de la zona caribeña, colaborando a la Vicerrectoría de Extensión de la UNA, la cual ha venido impulsando con recursos académicos a estos grupos. El apoyo consistió en la creación de un proyecto productivo con el fin de que cerca de 30 familias, pudieran aplicar ante el Instituto de desarrollo Rural (Inder), para el otorgamiento de tierras para el cultivo, involucrando, además, a las escuelas de Ciencias Agrarias y Planificación y Promoción Social.

# 2024

## Apoyo mutuo con el Fondo de Beneficio Social (FBS)

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

Con ello, el Fondo como organización hija y hermana del SITUN, se suma a las luchas de los trabajadores universitarios. Es importante, además, recordar siempre el gran beneficio que obtienen los afiliados al sindicato por esta condición, evidente en hechos como la disminución de un 1% en las tasas de interés del Fondo, así como el apoyo en la realización de actividades conjuntas de salud, recreación, deporte y otras; tanto para para los afiliados del SITUN, como para la comunidad trabajadora en general.



**Clínica de Especialidades Médicas FBS-SITUN-UNA**

Por otra parte, debemos indicar que el beneficio es recíproco y el mayor ejemplo que podemos dar de esto es la negociación que se está realizando con la Universidad, para lograr que la pronta adquisición de un Tomógrafo Axial Computadorizado (TAC), que será instalado en la Clínica de Especialidades Médicas FBS-SITUN-UNA para beneficio de los trabajadores y sus familias. Esto requerirá de un convenio que permita al Fondo utilizar este equipo, sin fines de lucro, pero buscando que sea sostenible y la posibilidad, por parte del Departamento de Física, de tener acceso a los datos generados con fines investigativos. Además, existe la posibilidad de brindar este servicio a la Caja Costarricense de Seguro Social, con el fin de brindar un apoyo solidario a la población costarricense. Nuestro objetivo es que esto se materialice, a más tardar, en el 2025.

# 2024

## Área legal y atención de conflictos

Como todos los años, el SITUN ha venido asumiendo una posición en defensa del derecho al trabajo de los universitarios y, desde la Secretaría de Conflictos, se continúa realizando grandes esfuerzos para brindar una atención oportuna, precisa, pertinente y de calidad a los afiliados, con el fin de ayudarles a resolver sus dudas, consultas; así como cualquier situación de conflicto que enfrenten, utilizando mecanismos de intermediación política, de resolución alterna de conflictos o de acompañamiento legal.

Para que se logre un correcto abordaje en la atención de los casos, mediante una estructura que permita conocer y clasificar las situaciones según su naturaleza, tomando de partida como el eje temático la cultura de paz para el trabajo; se busca no solo resolver los conflictos de modo constructivo, sino también prevenirlos a través de la creación de un ambiente de respeto mutuo, equidad y colaboración. Como parte de esta construcción de soluciones, es esencial involucrar a todos los actores, generando espacios de diálogo donde puedan escucharse diversas perspectivas y se puedan abordar las inquietudes de manera justa y equitativa.

De este modo, se busca que la cultura de paz se convierta en una plataforma para la transformación de la cultura organizacional, donde el objetivo no solo es gestionar conflictos, sino construir relaciones laborales más saludables y sostenibles. Para estos espacios se cuenta con el servicio de SITUN-Asesora, donde la persona trabajadora puede solicitar información relevante sobre cualquier tema del contexto, tanto a nivel nacional como interno de la Universidad.



Espacio informativo del SITUN, para sus afiliados.

### Cuadro N°5. Detalle de las comunidades y/o centros educativos que recibieron paquetes de donación, durante el periodo 2022-2024.

Temáticas 2022 – 2024
Régimen de Pensiones de JUPEMA y el IVM
¿Qué pasará con mi ROP para el 2025?
Uso del sistema de transporte para actividades universitarias
Póliza Mutual (Sociedad Seguros del Magisterio Nacional
Régimen de pensiones del segundo pilar: ROP y FCL
Evaluación del desempeño en el Sector Académico
Sistema de pensiones en Costa Rica (FCL y ROP)
Ley de Marco de Empleo Público y Dedicación Exclusiva
Impugnación de resultados de la evaluación del desempeño administrativo
Análisis General del Reglamento del Régimen General de Impugnaciones
Incapacidades", "Vacaciones

Fuente: SITUN.

# 2024

Asimismo, el acompañamiento legal es el valor agregado que brinda el sindicato para los afiliados, así como la atención mediante canales de comunicación como Microsoft Teams, correo electrónico y WhatsApp. Por otro lado, la Secretaría de Conflictos, junto con la secretaria de actas del Comité Ejecutivo y el Área de UNA-Web, ha venido trabajando en el desarrollo del nuevo sitio web del SITUN, con el objetivo de renovarlo con una versión más actualizada, y optimizando el contenido con información más clara y fácil de encontrar por los usuarios. A la vez, cambiando la imagen gráfica para que las personas que acceden al sitio tengan mayor usabilidad y se convierta en un sitio más amigable y accesible a todas las personas.



**Propuesta de la nueva página web del SITUN.**

En cuanto al trabajo propio de esta área, parece que la saturación del trabajo de continuará, debido a la lógica reglamentista que se ha instalado en la Universidad Nacional, donde cada vez es muy común la apertura de procesos disciplinarios, unidos al constante proceso de modificación de la normativa interna o nacional que requiere la emisión de criterios legales y sindicales al respecto.

Recordemos que, con respecto a la obligatoriedad de vacunación de los trabajadores del sector público, el SITUN mantuvo su posición de defensa del derecho al trabajo de todos los trabajadores universitarios, combatiendo cualquier tipo de discriminación como lo ha hecho durante toda su trayectoria. Por lo cual, se le estuvo brindando atención a decenas de trabajadores a quienes se les abrieron procesos disciplinarios por esta causa, llevado incluso hasta la instancia de conciliación con sus respectivos superiores jerárquicos.

Fue en el transcurso de esa etapa que el gobierno de la República emitió el decreto con el cual se eliminó dicha obligatoriedad y se pudieron cerrar todos los procesos disciplinarios, e incluso, dejar sin efecto los procesos conciliatorios. Lo anterior resultó altamente satisfactorio, ya que pudimos comprobar el nivel de estrés al que fueron sometidos estos trabajadores ante la amenaza de ser despedidos. En este caso, es digno de reconocer la posición de las autoridades universitarias, quienes siempre estuvieron anuentes a realizar los procesos de conciliación y proteger a estos trabajadores.

Producto de lo anterior, es que hemos aumentado, una vez más, los recursos legales disponibles para la atención de casos y asesoría legal del Comité Ejecutivo, con lo cual, actualmente contamos con tres asesores legales a tiempo completo. Este esfuerzo es posible debido a que las finanzas del sindicato continúan siendo bastante sanas y administradas de una forma mesurada e integral, buscando siempre darle sostenibilidad al accionar de la Organización. Se ha realizado, además, acompañamientos a seccionales como la Seccional Vida Estudiantil, Seccional de Seguridad, Seccional Biblioteca Joaquín García Monge y Seccional Finca Santa Lucía en temas varios y asesorías.

**Cuadro N°7. Detalle de casos atendidos durante el periodo 2021-2024.**

Atención y traslado de casos			
Año	Casos atendidos	Casos trasladados al Área Legal	Casos resueltos desde la Secretaría de Conflictos y otras
2022	248	64	184
2023	257	115	142
2024	244	51	193

Fuente: Secretaría de Conflictos y Área Legal del SITUN.

**Cuadro N°8. Detalle de los criterios atendidos durante el periodo 2021-2024.**

Año	Total de casos atendidos
2022	32
2023	42
2024	33

Fuente: Secretaría de Conflictos y Área Legal del SITUN.

# 2024

## Asuntos administrativos

### Estudios de Puesto.

Durante este proceso se retomaron los estudios de puesto, en el marco del acuerdo Rectoría-SITUN, donde se incluyeron estudios pendientes de años anteriores, entre departamentales e individuales. En esta misma línea, se coordinaron reuniones con personeros del Área de Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos, así como con la Seccional de Técnicos de Laboratorio, para analizar y ver la viabilidad de unificar el perfil de cargo, categoría 25, Técnico Especializado en Servicios de Apoyo a la Academia. Asimismo, es importante resaltar que, en el caso del estudio de puestos de la Finca de Santa Lucía, se logró que todos los trabajadores, que estaban nombrados en la categoría 12, fueran ascendidos a la categoría 13, lo que constituyó un gran logro para la seccional de esta área, que por años luchó por esto. De igual forma, se han retomado los procesos de reestructuración de los Programas de servicios Generales y de Mantenimiento e Infraestructura, así como se llegaron a acuerdos para que se haga el estudio de puestos del Área de Remuneraciones y Gestión de la Información (ARGI) del PRDH. Algo fundamental de mencionar es que luego de años de lucha por parte de la Seccional de Servicios Secretariales, se llegó también a un acuerdo con la Rectoría para que se homologara las categorías 31 y 30 de este macroproceso, con las categorías 32 y 33 del macroproceso administrativo, proceso que está en marcha, con la ejecución de un estudio de campo, para validar estas conversiones.

### Estudios de Puesto.

Durante el 2023, se entregaron los uniformes a los grupos de trabajadores que, por Convención Colectiva, tienen el derecho de recibir este beneficio; sin embargo, y aun cuando este proceso mejoró respecto a otros años, continúa siendo un gran pendiente lograr concertar con el Área de Salud Laboral, sobre el tipo de material que debe utilizarse para la fabricación de dichos implementos, especialmente de aquellos que son utilizados por trabajadores expuestos a situaciones de fuego o quemaduras. Además, se actualizó la base de datos de trabajadores que requieren la entrega de uniformes, así como de las tallas respectivas. Durante este año se ha insistido con el PRDH, para que se inicie el nuevo proceso, que, una vez más, está atrasado, ya que apenas se está en la formulación de nuevo cartel para pedir ofertas. Se le ha propuesto a la Administración, algunas medidas para subsanar los problemas con las sustituciones de uniformes desechado, o con los uniformes de nuevos trabajadores que no han recibido los suyos.



# 2024

## **Evaluación del desempeño.**

Durante este periodo se implementó la evaluación del desempeño del sector administrativo, recordando que ésta ya existía para el sector académico, la cual transcurrió sin mayores complicaciones con resultados bastante favorables para los trabajadores, no obstante, se detectaron situaciones de mejora, las cuales serán analizadas en conjunto con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos para poder atenderlas. En relación con este tema, es importante recordar que, ante la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, la evaluación del desempeño no solo podría tener efecto en la posibilidad de reconocer al trabajador el derecho a la anualidad, sino que podría tener un efecto sancionatorio si ésta es deficiente, por lo que, en un futuro, un trabajador podría ser despedido si su desempeño no mejora.

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

Desde la Secretaría de Asuntos Administrativos del SITUN, se ha realizado un trabajo importante con la depuración de las listas del personal al que debe otorgársele la licencia profiláctica. Por otra parte, durante este año se elaboró una propuesta para conciliar ante el Juzgado de Trabajo, ya que la Institución procedió con el otorgamiento de la licencia profiláctica a un grupo de trabajadores, expuestos a sustancias tóxicas y por realizar labores consideradas peligrosas, cumpliendo con el artículo 100 y 104 de la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN. Por otro lado, se continúa trabajando en la Comisión Central de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral, con el fin de capacitar y actualizar a las comisiones locales conformadas en los diferentes centros de trabajo, unidades académicas y sedes regionales. También se trabajó en la elaboración de una propuesta para realizar modificaciones a los artículos de la convención colectiva, correspondientes al Título IV, Capítulo II. De las Normas de Salud Ocupacional; buscando establecer artículos más claros para su aplicación y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

En esta misma línea de trabajo, se elaboró un informe con el resultado del Modelo Abreviado para identificación de la peligrosidad de las sustancias químicas (MAIPER), herramienta que permite identificar los riesgos laborales por categorías (verde, amarillo y rojo) y así otorgar la licencia profiláctica. También se atendieron reuniones para la elaboración del Plan de Salud Ocupacional de la UNA, documento que aún está en proceso.

Finalmente, durante este periodo se atendieron espacios para trabajar en la elaboración de un plan de capacitación para el sector administrativo, el cual atiende el cumplimiento del punto k) del segundo acuerdo Rectoría-SITUN, relacionado la implementación de acciones orientadas hacia una estrategia de bienestar laboral de las personas trabajadoras de la UNA

# 2024

## Educación y Formación Sindical

En esta área se continúa trabajando en la formación y capacitación para los afiliados, sus familiares y trabajadores de la UNA; sumando nuevos convenios como el que se firmó con la institución Lesco por Costa Rica, para formar personas en el lenguaje LESCO. Para tener conocimiento y atender las necesidades de capacitación de las personas, se realizó una reunión general con las personas responsables de cada seccional, para identificar éstas según área de interés y poder generar un catálogo de temas. Además, se realizaron gestiones y coordinación de dos acuerdos con el Instituto COSVI y la Universidad ISEP, con el fin de ampliar las posibilidades de capacitación y formación.

Se retomó el convenio de educación continua con el Proyecto Esperanza Joven de la UNA, desarrollando procesos de preparación para el examen de admisión UNA-UCR, con dos capacitaciones, una en modalidad presencial de cuatro sesiones y otra en modalidad virtual intensivo de ocho días; más un proceso de educación abierta (bachillerato por madurez) con las materias de Biología, Matemática, español, Estudios Sociales e Inglés. Considerando la importancia que tiene la salud mental en las personas y cómo esta repercute en nuestro quehacer diario, durante este periodo se dio inicio a un nuevo servicio para nuestros afiliados que consta de apoyo terapéutico individual, mediante el nuevo servicio que ofrece la Clínica de Especialidades Médicas FBS-SITUN-UNA, para el apoyo psicológico hacia niños, adolescentes y padres de familia que pudieran estar enfrentando situaciones de estrés y crisis emocional extremas.



**Oferta de cursos complementarios.**

Recordemos que el representante inicial de esta secretaría renunció a dos meses de haber iniciado sus funciones, fue hasta el 2023 que se eligió al nuevo miembro. La mayoría de las actividades que se trabajaron fueron realizadas con el Centro de Recreo del Fondo de Beneficio Social UNA-SITUN. Siempre buscando integrar a la familia sindical y universitaria, mediante actividades que permitan la participación de los afiliados, sus familias y trabajadores en general de la Universidad Nacional.

### Cuadro N°9. Actividades realizadas durante el periodo 2023-2024.

Actividad	Fecha	Detalles
Campaña solidaria – partido de futbol.	2022	Apoyar al hijo de un trabajador con condiciones físicas especiales. Se conformaron 4 equipos por trabajadores de la UNA.
Senderismo - <u>Pursical</u>	2022	Actividad para recaudar fondos para colaborar con un niño que padece de una enfermedad agresiva. Participaron 25 personas.
Participación en carrera de campo travesía	2022	Actividad en beneficio de un refugio de animales de Tierra Blanca, participaron 14 personas.
Campeonato de Fútbol 11 Trabajadores de la Universidad Nacional FBS-SITUN 2023	Feb – Jul 2023	Participación de 323 trabajadores.
Campeonato de futbol Inter universidades (UNA-UCR-TEC-UNED-UTN),	Jun – Nov 2023	Participación de 64 trabajadores.
Primer torneo de tenis SITUN-FBS 2023	Oct – Nov 2023	Participación de 27 personas, entre trabajadores y familiares.
Cultura ambiental: Efemérides Ambientales	2023 – 2024	Se generó actividad alusiva e interacciones en las redes sociales.
Campeonato Fútbol 5 FBS-SITUN	Ago – Nov 2023	Participación de 228 trabajadores.
Equipo Atletismo	Agosto 2023 en adelante	Participación de 15 afiliados.
Segundo torneo de tenis SITUN-FBS 2024	Octubre y noviembre 2024	Participación de 35 personas, entre trabajadores y familiares.
Actividades de Senderismo Recreativo	Todo el año 2024	

Fuente: Secretaría de Cultura, Deportes y Recreación del SITUN.

# 2024



**Campeonato de fútbol 11 de febrero a julio 2023.**



**Campeonato fútbol Inter universidades 2023.**

# 2024



**Torneo de tenis FBS – SITUN 2023.**

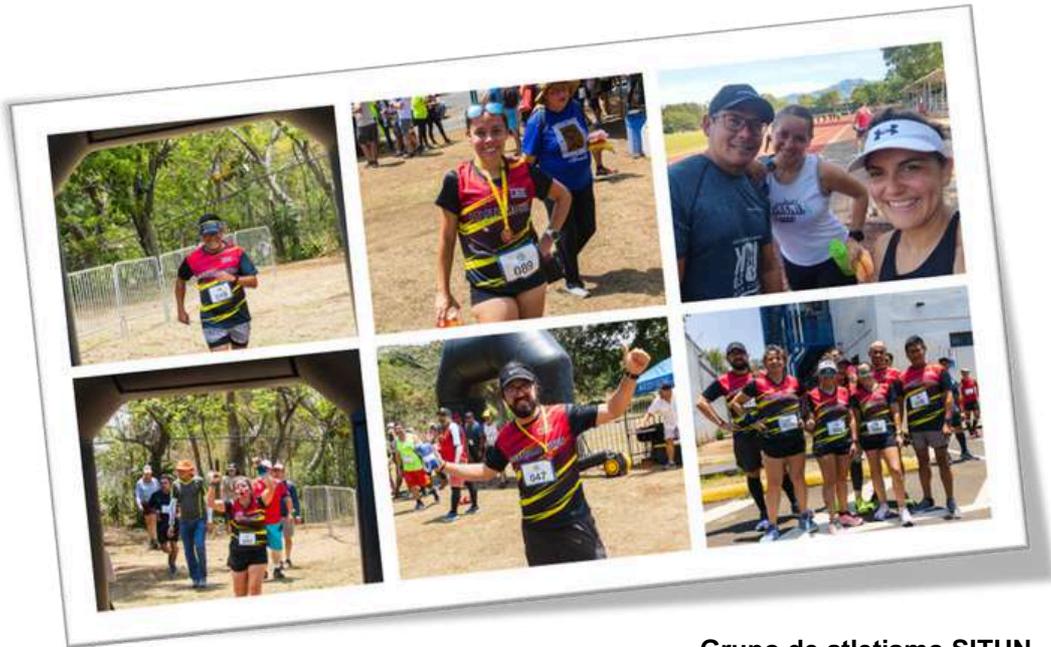
La implementación de la actividad del senderismo surge como una iniciativa para generar, en nuestros afiliados, beneficios para su salud, bienestar, disfrutar del medio ambiente y aportar a las comunidades locales. Esto basados en que el ejercicio al aire libre mejora el bienestar físico, al fomentar la actividad cardiovascular, reducir el estrés, mejorar el ánimo y promover una mejor salud mental. Además, mediante estas actividades, que cuentan con un componente educativo, los participantes pueden aprender sobre la biodiversidad, los ecosistemas y la importancia de conservar estos espacios para futuras generaciones.



**Actividades de senderismo durante el 2024.**

# 2024

Otras actividades en las que participa activamente el SITUN, y que podemos considerar como tradicionales y de gran disfrute de los trabajadores y sus familias, es en la organización de festividades como: Día del Trabajador Universitario (DTU), Día Familiar, Día del Niño y la Iluminación del árbol navideño, entre otras.



**Grupo de atletismo SITUN.**

## **Atención de Sedes**

Durante todo este periodo se continuó con la programación de giras para visitar las diferentes sedes de la UNA, así como la coordinación de espacios virtuales, con el objetivo de atender diversas situaciones laborales, dar seguimiento a los casos de afiliados e informarlos de la coyuntura actual y el estado de situación de varios temas de interés, como es el caso de la implementación de la Ley Marco de Empleo Público, denuncia y proceso de negociación de la Convención Colectiva UNA – SITUN, modificaciones a reglamentos internos de la institución, acompañamiento en las elecciones de las juntas directivas de la seccionales, entre otros.



**Asamblea Seccional Campus Sarapiquí 2023.**

# 2024

## Seccionales

Durante estos tres años se trabajó de manera conjunta con todas las seccionales, procurando atender directamente sus necesidades y brindando el acompañamiento respectivo, de acuerdo con los planes de trabajo propuestos. Se realizaron 22 inducciones a las nuevas juntas directivas, espacios que sonde mucho valor porque se busca guiar respecto al funcionamiento y fin de las seccionales, repasar algunos aspectos relevantes de su gestión, así como de conocimiento sindical.



Taller de Seccionales 2024.

Por otra parte, se coordinaron 32 reuniones para atender diferentes problemáticas en centros de trabajo, así como acompañamiento en diferentes procesos y temas varios de cada una de ellas. Es satisfactorio poder informar que se logró la conformación de tres seccionales nuevas: Vida Estudiantil, PRODEMI y Centro de Estudios Generales; posicionando más al SITUN y haciéndolo más fuerte, especialmente ante la coyuntura tan compleja que se enfrenta.



Taller de Seccionales 2024.

Se realizaron tres talleres de seccionales, espacios destinados al trabajo en equipo, al esparcimiento y a la integración de todos los miembros de las diferentes seccionales; capacitando y educando en materia sindical a los líderes sindicales. En el taller realizado en el 2022, se coordinaron dos conferencias, una con el M.Sc. Jorge Coronado Marroquín llamada “Balance de Situación Nacional” y otro con la Dra. Rosa María Abdelnour Granados llamada “Resolución Alternativa de Conflictos (RAC)”. También se impartió una charla, a cargo de la M.Sc. Laura Ramírez Chavarría, sobre liderazgo y comunicación asertiva, y se finalizó con un taller bajo el nombre de “Mi yo Sindical”.

# 2024

Para el año 2023, se programó una charla sindical que estuvo a cargo del MSc. Mauricio Castro, para tratar el tema de la Ley Marco Empleo Público y su Aplicación. También se abordaron temas como las acciones administrativas y legales realizadas por el SITUN en atención a este proyecto y sus implicaciones para la Universidad Nacional. Con el fin de amenizar más el espacio, se realizó una actividad lúdica, que estuvo a cargo de la Licda. Laura Ramírez Chavarría, y una actividad recreativa a cargo del señor Luis Bermúdez Sequeira, del Departamento de Promoción Estudiantil de la UNA. Para finalizar la tarde, se brindó una charla motivacional llamada: “Mentalidad de Crecimiento”, impartida por el Dr. Eduardo Gómez.

Y, para finalizar este periodo, el Taller de Seccionales del presente año se coordinó con una visión más de “aprender haciendo”, por lo que se coordinaron una serie de actividades recreativas que iban acompañadas de un mensaje para nuestros dirigentes sindicales, las cuales estuvieron dirigidas por la Licda. Laura Ramírez Chavarría. Asimismo, se contó con un mensaje motivacional a cargo del señor Marcelo Di Stefano, representante de la CONTUA, y se cerró con una dinámica para resaltar algunas acciones y propuestas de mejora del SITUN y las seccionales.



**Taller de Seccionales 2024.**

# 2024

## Imagen N°2. Seccionales activas del SITUN

Transportes	Biblioteca Joaquín García Monge	PRODEMI	Mantenimiento	Vigilancia
Departamento de Registro	Recursos Humanos	Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación	Conserjes	Publicaciones
Técnicos de Laboratorio	Finca Santa Lucía	Académicas y Académicos	Escuela de Medicina Veterinaria	Conductores Descentralizados
Servicios Secretariales	Escuela de Planificación y Promoción Social	Vicerrectoría de Vida Estudiantil	Seccional de la Proveduría Institucional	Centro de Estudios Generales
Campus Pérez Zeledón	Campus Coto	Campus Liberia	Campus Nicoya	Sección Región Huetar Norte y Caribe (Sarapiquí)

# 2024

## Juventud, Mujer, Género y Equidad

A pesar de tener conocimiento de que el trabajo con la juventud es una labor de suma importancia, lamentablemente, durante el periodo no pudimos sustituir al representante electo de esta secretaría, quien, por motivos laborales, había renunciado; ya que ha sido algo complejo ubicar a algún trabajador cuyas actividades y situación laboral le permitan asumir y consolidar esta secretaría.

Durante este periodo se participó en el Taller Subregional de Formación Sindical para Jóvenes Líderes Sindicales afiliados a la Internacional de Servicios Públicos (ISP), en donde se trataron temas como el futuro de los servicios públicos, la organización social del cuidado y la violencia de género, la empleabilidad juvenil en América Latina en tiempos de la post pandemia, nuevas tecnologías, transición justa y crisis climática, gestión sindical y justicia fiscal. También se realizaron pronunciamientos en conmemoración del “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia” y se coordinaron campañas para destacar mujeres de Costa Rica y resaltar la memoria histórica y retos de las mujeres universitarias en el siglo XXI, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

En cuanto al trabajo con las mujeres trabajadoras, género y equidad, se continúa reivindicando sus derechos en la búsqueda de la igualdad y la equidad en la diversidad, así como la eliminación de todo tipo de acoso y discriminación por sexo, creencia, preferencia, origen, etc.



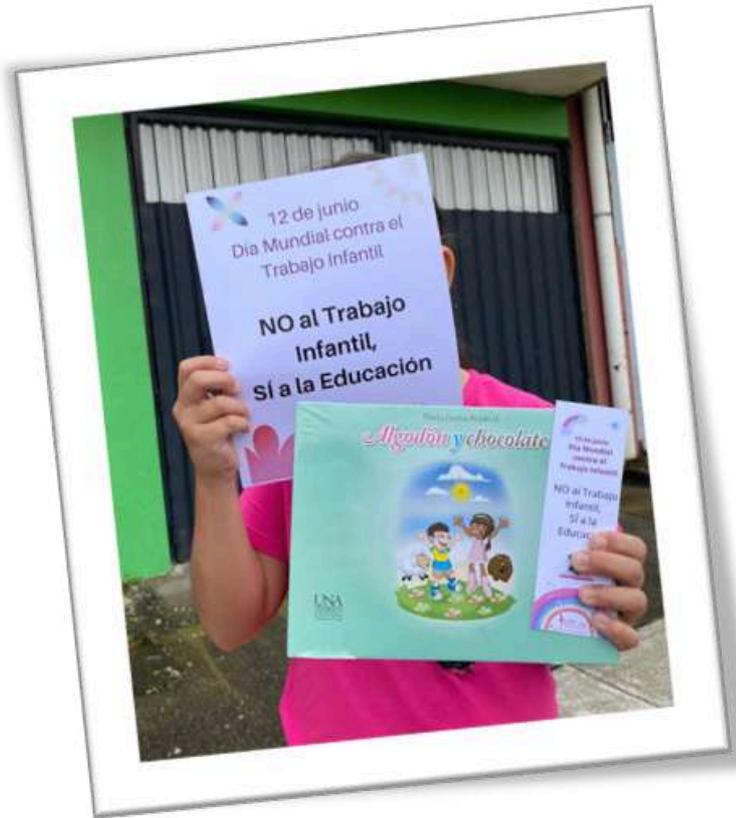
Marcha del 8 de marzo 2023.



Marcha del 25 de noviembre 2023 - Día de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer

# 2024

Se participó en el conversatorio: “Liderazgo y visibilidad de las mujeres con roles importantes en la sociedad”, se realizaron acciones para estar presente en la lucha por los derechos y la no discriminación hacia las personas homosexuales, bisexuales y transexuales; así como una campaña para conmemorar el “Día Mundial contra el Trabajo Infantil”. Bajo la línea de promover espacios libres de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, se coordinaron talleres relacionados con la problemática del hostigamiento sexual como una manifestación de violencia de género y sexual, divulgando también el reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la UNA.



**Campaña para conmemorar el “Día Mundial contra el Trabajo Infantil”.**



**Conversatorio: “El Liderazgo de las Mujeres en la Historia de la Universidad Nacional”.**

En el 2023 se participó del Conversatorio virtual: “El hostigamiento sexual como una forma de violencia sexual: deconstruyendo mitos”, con el objetivo de continuar trabajando en conjunto con las instancias universitarias, para promover espacios libres de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, construir sociedades inclusivas y seguir en la lucha por los derechos y la real eliminación de cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres en nuestra Institución, en la sociedad costarricense y en el mundo. Durante este mismo año, se organizó una campaña en el mes de marzo llamada “Mujeres destacadas de la Universidad Nacional”, como una forma de recordar a las mujeres que han marcado la historia del país con sus aportes en diversos campos, como, por ejemplo: literatura, educación, ciencia, arte, cultura, salud, ambiente y política.

# 2024



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

Como representación del Comité de Mujeres de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) de Costa Rica, se tuvo presencia en el encuentro “Herramientas para acción sindical con perspectiva de género: gobernanza global, negociación y diálogo social”. realizado en la ciudad de San Salvador, El Salvador. El mismo tuvo como objetivo adquirir, compartir y generar conocimiento entre las personas participantes, así como unir esfuerzos y articular propuestas entre cada uno de los sindicatos representados para trabajar en equipo por un mundo más justo, profundizando más ampliamente en la lucha histórica de las mujeres y los retos que aún se deben enfrentar.

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y reconocer el liderazgo de las mujeres sindicalistas de Costa Rica, se coordinó un conversatorio basado en la experiencia de la Licda. Belhkys Ugalde Arroyo, Secretaria Adjunta del SITUN, la Máster Rebeca Céspedes Alvarado, secretaria de Género de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) y la Máster Denisse Ballesteros Ortega, secretaria general del Sindicato de Empleados del Ministerio de Hacienda (SINDHAC). La lucha de este sindicato, desde las gestiones de la Secretaría de la Mujer Trabajadora, Género y Equidad; contra todas las formas de discriminación, violencia y hostigamiento sexual, continuará fuerte y beligerante.



**Marcha del 8 de marzo 2024.**

# 2024

## Comunicación y mercadeo

Durante este periodo, la Secretaría de Afiliación y Propaganda, en unión con la Comisión de Mercadeo del SITUN; continuaron realizando esfuerzos para implementar mejoras en la estrategia de comunicación y mercadeo del SITUN, con la cual se ha buscado integrar todos los medios de comunicación utilizados, para que la información se envíe de forma expedita y clara a todos nuestros afiliados y trabajadores universitarios. Por ello, continuamos trabajando con la mensajería mediante la plataforma de WhatsApp, correo institucional, página web, plataforma virtual Zoom, Boletín Informativo del SITUN y la red social de Facebook.



Material publicitario 50 Aniversario SITUN.



Diseño de infografías, afiches y comunicados.

También se ha continuado trabajando en la innovación de los signos externos que caracterizan a nuestro sindicato, procurando contar con un stock fuerte para nuestros afiliados, en atención a las convocatorias a marchas o regalías para las diferentes actividades que se organizan durante el año.

# 2024



En el marco de la celebración del 50 aniversario del SITUN, se destinó una semana completa a celebrar este cincuentenario y, con el fin de incluir a toda la comunidad universitaria, se realizaron las gestiones respectivas para que la mayoría de las actividades se realizaran en la Plaza de la Diversidad. Iniciando con el lunes 20 de mayo, se programó un pasacalle que contó con cimarrona, marimba y presentación del equipo de porrismo de la UNA; además de la presencia de los niños del Centro Infantil Carmen Lyra (CIUNA).

Por la tarde, se realizó la inauguración de la exposición fotográfica llamada "50 años de historia del SITUN", en la Biblioteca Joaquín García Monge, la cual estuvo en exhibición hasta el 31 de mayo.

La línea gráfica del SITUN continúa en constante desarrollo para posicionar la imagen del Sindicato, tanto a nivel de la Universidad como externamente. Lo anterior. Se continuó optando por el diseño de infografías, afiches y comunicados; con el fin de que el mensaje sea más atractivo e interesante para el afiliado y, a finales del año 2021 e inicios del 2022, se contrató una agencia de publicidad para que caricaturizara la realidad nacional.

Aportando a las actividades que organizan las diferentes secretarías que conforman el Comité Ejecutivo, se realizó el material publicitario e informativo de 7 conversatorios, 26 charlas, 5 foros, 12 asamblea extraordinarias y 3 debates; así como el diseño de 74 afiches para las redes y 11 boletines digitales.



**50 aniversario SITUN – Pasacalles con estudiantes del CIUNA.**

# 2024

Para el martes 21 de mayo, se realizó un conversatorio llamado “El papel de la mujer en la lucha sindical: 50 años de historia”, el cual contó con un panel conformado por las señoras Flora Fuentes Vargas, trabajadora y sindicalista del SITUN, y Grace Prada Ortiz, catedrática jubilada de la UNA. Nuestro acto oficial se realizó el miércoles 22 de mayo en el Auditorio Clodomiro Picado y contó con mensajes de autoridades universitarias, así como una charla llamada “El aporte del SITUN a la institucionalidad de la UNA”, impartida por el Dr. Alban Bonilla Sandí



**Conversatorio llamado “El papel de la mujer en la lucha sindical: 50 años de historia”**

Para los últimos días de esta semana de celebración, el jueves 23 de mayo se realizaron diversas presentaciones artísticas por parte de estudiantes de la Escuela de Danza y el señor Walter Quesada, coplero nacional. Para el viernes 24 de mayo se cerró con una presentación musical en Centro de Recreo del FBS, a cargo del músico, cantautor y guitarrista costarricense, el señor Óscar Pino.



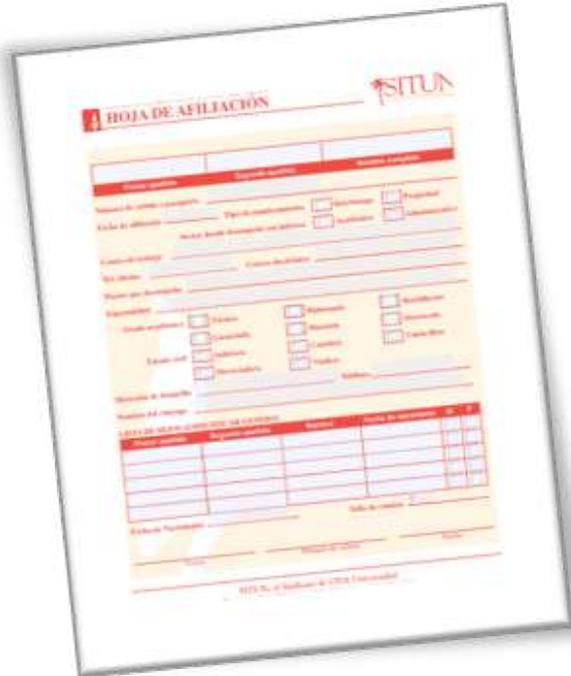
**Acto oficial del miércoles 22 de mayo en el Auditorio Clodomiro Picado, UNA.**



**Exposición fotográfica “50 años de historia del SITUN”**

## Afiliación

La afiliación al SITUN durante este periodo ha repuntado, producto de la campaña realizada durante los primeros meses de gestión, con motivo de la denuncia de la Convención Colectiva. Para el caso de las desafiliaciones se ven aumentadas por efecto de las jubilaciones, las cuales continúan en números altos en la Institución; sin embargo, es de destacar el hecho de que las desafiliaciones por situaciones personales, entiéndase por motivos económicas, han mermado considerablemente, lo que viene a darle estabilidad y tranquilidad al Sindicato. Para estos efectos, compartimos un cuadro con la información del periodo 2019 – 2021 y el periodo 2022 – 2024:



Boleta de afiliación al SITUN.

**Cuadro N°10. Afiliaciones vs. desafiliaciones al SITUN, durante el periodo 2022-2024.**

Información de Afiliación y Desafiliación			
Año	Afiliaciones	Desafiliaciones	Diferencia
2022	110	87	23
2023	242	87	155
2024	150	84	66
<b>Total</b>	<b>880</b>	<b>535</b>	<b>345</b>

Fuente: SITUN.

Según el dato proporcionado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y los registros del SITUN, actualmente nuestra afiliación es la siguiente:

- Trabajadores afiliados en planilla: 1395.
- Trabajadores registrados en la planilla universitaria: 3566.
- Proporción de afiliación: 39.12%.
- Jubilados durante el periodo (2022 – 2024): 118.

Finalizando este periodo, a pesar de la coyuntura tan compleja que ha enfrentado nuestro sindicato, es satisfactorio ver que la fidelidad de nuestros afiliados se mantiene intacta y hemos ido aumentando la afiliación. Para lo anterior, compartimos el siguiente cuadro comparativo:

**Cuadro N°11: Porcentaje de afiliación durante el periodo 2022 – 2024.**

Año del periodo	Porcentaje de afiliación
2022	36%
2023	38,53%
2024	39,12%

Fuente: SITUN – Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

Finalizando este periodo, a pesar de la coyuntura tan compleja que ha enfrentado nuestro sindicato, es satisfactorio ver que la fidelidad de nuestros afiliados se mantiene intacta y hemos ido aumentando la afiliación. Para lo anterior, compartimos el siguiente cuadro comparativo:

**Cuadro N°12: Afiliación por sexo del SITUN, periodo 2022 – 2024.**

Sexo	2022	%	2023	%	2024	%
Mujeres	640	50,04%	710	50,9%	724	52,09%
Hombres	639	49,96%	685	49,1%	666	47,91%
<b>Total</b>	<b>1279</b>	<b>100%</b>	<b>1395</b>	<b>100%</b>	<b>1390</b>	<b>100 %</b>

Fuente: SITUN.

**Cuadro N°13. Afiliados al SITUN según estrato laboral, periodo 2022 – 2024.**

Estrato	2022	%	2023	%	2024	%
Administrativo	813	63,57%	874	62,5%	870	62,59%
Académico	466	36,43%	521	37,5%	520	37,41%
<b>Total</b>	<b>1279</b>	<b>100%</b>	<b>1395</b>	<b>100%</b>	<b>1390</b>	<b>100 %</b>

Fuente: SITUN.

**Cuadro N°14. Afiliados según condición laboral, periodo 2022 – 2024.**

Condición Laboral	2022	%	2023	%	2024	%
Propietarios	804	62,86	873	62,58%	872	62,73%
Interinos	475	37,14	522	37,42%	518	37,27%
<b>Total</b>	<b>1279</b>	<b>100%</b>	<b>1395</b>	<b>100%</b>	<b>1390</b>	<b>100 %</b>

Fuente: SITUN.

**Cuadro N°15. Afiliados de las sedes por campus, periodo 2022 – 2024.**

Campus	2022	%	2023	%	2024	%
Pérez Zeledón	37	18,78%	51	21,61%	52	21,49%
Coto	34	17,26%	35	14,83%	41	16,94%
Liberia	52	26,4%	62	26,27%	54	22,31%
Nicoya	49	24,87%	50	21,19%	55	22,73%
Sarapiquí	25	12,69%	38	16,1%	40	16,53%
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>	<b>236</b>	<b>100%</b>	<b>242</b>	<b>100 %</b>

Fuente: SITUN.



## Secretaría de Jubilados y Pensionados

Esta secretaría trabajó en una serie de acciones tendientes a asesorar a los trabajadores afiliados en sus procesos jubilatorios y, a la vez, en actividades que permitan reconocerle a los compañeros que alcanzan su derecho a la jubilación, su esfuerzo durante décadas en la Institución. En ese sentido se realizó la charla sobre los regímenes de pensiones, en conjunto con JUPEMA, así como charlas para los recién jubilados, ofrecida por la Licda. Katherin Garro, psicóloga de JUPEMA, llamada: “La jubilación un camino lleno de posibilidades”, y otra llamada “Cómo establecer límites”, impartida por la señora Hazel Carvajal, psicóloga de JUPEMA.

### Cuadro N°16. Afiliados de las sedes por campus, periodo 2022 – 2024.

Actividad	Detalle
Charla sobre regímenes de pensiones, a cargo de la señora Cinthya Campos, representantes de la CCSS, y el señor José Antonio Segura, representante de JUPEMA.	Modalidad presencial y virtual con una participación aproximada de 50 personas.
Coordinación con la Clínica de Especialidades Médicas FBS – SITUN – UNA, para feria de la salud organizada dirigida a los adultos mayores.	La actividad se realizó en el Centro de Recreo y se atendió una cantidad importante de jubilados.
Charla ofrecida por la Licda. Katherin Garro, psicóloga de JUPEMA: “La jubilación un camino lleno de posibilidades”	La charla se ofreció para las personas que recién se acogen a su jubilación.
Charla: “Cómo establecer límites” brindada por Hazel Carvajal, psicóloga de JUPEMA.	La charla se ofreció con el fin de motivar a las personas que recién se acogen a su jubilación.
Almuerzo y entrega de reconocimientos a los afiliados que se acogen a su jubilación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 de octubre, 2022.</li> <li>- 30 de junio, 2023.</li> <li>- 29 de febrero, 2024.</li> <li>- 9 de agosto, 2024.</li> </ul>

Fuente: SITUN.



# 2024

## Mejoramiento infraestructura del SITUN

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



**Resultado de la remodelación a la baranda de la Casa Sindical.**

Como hemos mencionado a la largo de este informe, en el 2022, por segundo año consecutivo se firmó un acuerdo con la Rectoría con temas de suma importancia para los trabajadores universitarios y este es el nivel de avance en su cumplimiento.

**Cuadro N°17. Nivel de avance en el cumplimiento del acuerdo RECTORÍA-SITUN 2022, sobre acciones orientadas hacia una estrategia de bienestar laboral de las y los trabajadores de la UNA.**

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
<p>Dar carácter de prioridad a la creación de los estándares y regulaciones respectivas, especialmente, en materia de salud ocupacional, en la modalidad del teletrabajo, con el fin de fortalecer el proceso de prevención de riesgos laborales y accidentabilidad, aportar al bienestar y la calidad de vida en el trabajo, reconociendo el derecho al descanso y a la desconexión, la conciliación de la vida laboral y familiar, y para proteger la salud integral de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se conformó la comisión.</li> <li>- La Comisión de salud ocupacional y calidad de vida laboral guiará la realización de un estudio sobre el teletrabajo en la UNA.</li> <li>- Pendiente, la Rectoría ha asumido el compromiso de gestionar la colaboración del IDESPO para realizarlo.</li> </ul>
<p>Reiterar el compromiso de mantener, para el ejercicio presupuestario 2023, la totalidad de las plazas con que cuenta la planilla institucional, con las salvedades ya citadas en el anterior acuerdo, “en que los estudios técnicos realizados para la reposición de plazas en apego a los criterios establecidos en la normativa institucional determinen lo contrario, o se genere un incumplimiento de parte del Estado de los acuerdos del FEES”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplido al 100%.</li> </ul>

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
<p>Continuar con la implementación sistemática, en el sector administrativo, de la estrategia para la conversión de plazas de plazo fijo a permanentes (vacantes), para su entrega en propiedad, tomando siempre como referencia lo establecido en:</p> <p>a. La IV Convención Colectiva concerniente al ingreso, promoción, ascenso, estabilidad laboral y procesos concursales (artículos 37, 199, 200, 201 y 202).</p> <p>b. Las funciones permanentes y temporales de los diferentes puestos.</p> <p>c. La revisión y modificación de la normativa institucional que facilite el proceso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha cumplido con lo establecido en el transitorio del artículo 199 de la Convención Colectiva.</li> <li>- Durante el 2023 se desarrolló un procedimiento expedito para conversión de las plazas.</li> </ul>
<p>Ampliar el plazo para la formulación del nuevo instrumento de contratación laboral (PFESA) para el sector académico 2023-2027 con base en lo definido en el Plan de Mediano Plazo, al primer ciclo de 2023, para su ejecución a partir del II semestre de 2023.</p>	<p>El nuevo PFESA inició este año, se espera que se entreguen en propiedad, cerca de 350 plazas.</p>
<p>Continuar la estrategia dirigida por la Rectoría Adjunta, de dotación gradual y sostenida de recursos laborales que aseguren el nombramiento anualizado de las personas trabajadoras académicas no propietarias de tiempo completo. Para ello, se analizará la demanda de recursos con el fin de prever las jornadas laborales necesarias para apoyar en las necesidades de nombramientos anualizados de tiempo completo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2023 se anualizaron a más de 300 trabajadores de tiempo completo.</li> <li>- Se logró, además, que se nombraran a 121 trabajadores no anualizados, durante las tres semanas finales de diciembre.</li> <li>- Para el 2024 se anualizaron a prácticamente todos los académicos nombrados a tiempo completo.</li> <li>- Se incluirá esto como un derecho en la nueva Convención Colectiva.</li> </ul>

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
<p>Reafirmar que los perfiles académicos aprobados en el Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico 2017-2021 que se encuentren pendientes de ejecución y que no se vinculen al personal becado, pueden ser reprogramados en el nuevo Plan. Lo anterior, no implica el traslado de plazas vacantes a plazo fijo.</p>	<p>Aprobado, estos perfiles se incluyeron en el nuevo PFESA si así lo consideraron las unidades académicas.</p>
<p>Continuar con el proceso conjunto tendiente a asegurar que la evaluación del desempeño del personal universitario responderá a las políticas institucionales aprobadas y a criterios de mejoramiento permanente de las capacidades, habilidades y destrezas del personal universitario, en pro de asegurar la calidad de los procesos institucionales, así como el derecho del trabajador de recurrir y apelar el resultado de cualquier evaluación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aplicó la evaluación del desempeño con resultados muy favorables para los trabajadores.</li> <li>- Actualmente, se trabaja en mejorar el proceso, especialmente el instrumento y la escala</li> </ul>
<p>Reiterar el compromiso de protección de la estabilidad impropia a que tiene derecho el personal no propietario, en el marco del proceso de aprobación e implementación de la propuesta del Registro de Elegibles Académico y del sistema de información que lo agilice.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se logró un RETA con especificaciones muy favorables para proteger la estabilidad impropia de los interinos, asegurándoles, incluso su prioridad para ser tomados en cuenta cuando se deba nombrar a alguien nuevo, si cumplen con los criterios de idoneidad y elegibilidad.</li> <li>- Se continúa buscando puntos de mejora en este Reglamento.</li> </ul>

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
<p>Entrar a un proceso de análisis que permita presentar, a más tardar, en marzo 2023, ante el Consejo Universitario, la propuesta de cambio de la normativa que exige el cumplimiento de cupos de matrícula para elaborar las acciones de personal, bajo criterios que permitan que el pago de las personas no propietarias académicas, se haga, a más tardar, el siguiente mes de su nombramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El análisis se hizo, pero la Rectoría no ha enviado la solicitud de reforma al Consejo Universitario. El compromiso es hacerlo a más tardar, a principios del próximo año.</li> <li>- De igual forma, esto se incluirá en la Convención Colectiva.</li> </ul>
<p>Asignar jornadas laborales, de forma temporal, en el PDRH para agilizar el proceso de análisis y pago de las diferencias salariales generadas por la aplicación del artículo 9 del reglamento de vacaciones de la Institución y, ajustar los sistemas para asegurar que, a futuro, el pago correcto del salario durante las vacaciones continúe haciéndose de forma automática según lo estipulado en el reglamento. Lo anterior con el fin de establecer un mecanismo viable que posibilite atender esta situación, en el plazo máximo de un año.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aumentaron las jornadas para hacer los estudios, sin embargo, el cuello de botella está en las revisiones, ya que estas solo pueden ser hechas por las jefaturas.</li> <li>- Sin embargo, se ha logrado avanzar en este rubro, sacando los casos más complejos, a partir de ahora el proceso será más fluido y se espera que durante el 2025-26 se termine de pagar los casos restantes.</li> </ul>
<p>Acelerar las acciones para la implementación de un plan permanente de formación, capacitación continua y becas, con el fin de fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras de la Universidad, de acuerdo con las necesidades actuales y futuras. Esto con el fin de que dicho plan empiece a funcionar, a más tardar, en el año 2024.</p>	<p>Se ha conformado la comisión tripartita: SITUN - RRHH - Carrera Administrativa, pero continúa sin reunirse formalmente para empezar a funcionar, por lo cual, el compromiso es convocarla para inicios del próximo año, para definir el plan de formación.</p>

# 2024

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
<p>Agilizar la realización de las modificaciones respectivas, tendientes a posibilitar el pago del adelanto salarial de medio mes estipulado en el artículo 191 de la Convención Colectiva a todas las personas trabajadoras, cuyo salario neto lo permita, independientemente del porcentaje de rebajos mensuales que tenga su salario; con el fin de que el Departamento de Tecnologías de la Información y comunicación se dedique al desarrollo correspondiente, a partir de julio de 2023.</p>	<p>El Departamento de Tecnologías de la Información y la Comunicación de la UNA, ya dio el visto bueno para implementar la modificación, que se espera inicie en el próximo mes.</p>
<p>Continuar con la implementación de las medidas establecidas para solventar la problemática en torno a la entrega de uniformes, tendiente a buscar un proceso estable y seguro que, además, permita que la participación de los usuarios en la definición de las características de los implementos a entregar.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se ha avanzado en este aspecto, pero algo en lo que se debe profundizar, es en la calidad y el material de los uniformes, los cuales, aun distan de ser los requeridos.</li><li>- En este año se está trabajando en el nuevo proceso de entrega de uniformes, que continúa siendo muy lento por la normativa que debe seguirse.</li></ul>
<p>Retomar, a partir de enero 2023, los estudios de puestos, empezando con aquellos que quedaron suspendidos en el 2019.</p>	<p>Realizado, se retomaron dichos estudios y se ha avanzado en ello, pero se ha de indicar que los recursos con los que cuenta el PDRH son muy pocos para atender toda la demanda.</p>

# 2024

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
<p>Retomar los procesos conjuntos de análisis y adecuación de los reglamentos de Carrera Académica y Administrativa, con el fin de ajustarlos al nuevo contexto y en apego a la misión de la Universidad, asegurando su pertinencia, vigencia y sostenibilidad.</p>	<p>En el régimen de Carrera Académica han logrado hacer las modificaciones necesarias para mantenerlo y adaptarlo a las leyes aprobadas, sin embargo, esto no ha sido posible lograrlo en el Régimen de Carrera Administrativa. Nuestra propuesta es robustecerlo con un esquema de reconocimiento de méritos que permita un crecimiento horizontal del personal de este sector. Lo cual está en análisis dentro de la Comisión de LMEP.</p>
<p>Dar carácter prioritario a la firma del convenio tripartito UNA-FBS-SITUN con el fin de apoyar la labor de la Clínica de Especialidades Médicas y del Centro Educativo del Beneficio Social UNA-SITUN, especialmente, para que desarrollen nuevos programas de atención de la salud y la educación del personal universitario y sus familias, en el marco de la normativa institucional.</p>	<p>Ya se tiene el visto bueno de parte de Asesoría Jurídica para proceder con la firma del Convenio, que entre otras cosas, permita la instalación del tomógrafo axial computadorizado que está adquiriendo la Universidad para uso del área de Física médica, en la Clínica de Especialidades Médicas, para su uso en beneficio de los afiliados y sus familiares, dando un servicio, de ser posible, al costo. Para el 2025 se espera avanzar en este y otros convenios específicos, como el apoyo del CIDE al Centro Educativo del FBS.</p>
<p>Analizar, dentro del marco jurídico vigente, la viabilidad de pagar las anualidades correspondientes a los años 2021 y 2022, a partir del mes de enero 2023.</p>	<p>Realizado, lo único que está pendiente es la anualidad 2023 a quienes cumplen ésta en los meses de noviembre y diciembre, pero sobre ello se continúa negociando con la administración para que así sea ejecutado.</p>

# 2024

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
<p>Establecer que, una vez que las instancias judiciales diriman los procesos judiciales presentados por las universidades contra la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, las partes se comprometen a analizar el resultado de dichas acciones, con el fin de determinar el estatus jurídico y el contexto presupuestario para la negociación del reajuste salarial correspondiente a los años 2021, 2022 y 2023, tal y como lo establece la Convención Colectiva UNA-SITUN vigente.</p>	<p>Al respecto, solo queda esperar a que se diriman dichos procesos, que aún siguen en las instancias respectivas.</p>
<p>Hacer todos los esfuerzos, en el marco de la legislación nacional e institucional, para mantener la continuidad y condiciones de los contratos de dedicación exclusiva, de todos los trabajadores universitarios (académicos y administrativos), firmados antes del 4 de diciembre de 2018.</p>	<p>Cumplido, se eliminaron las adendas y se reformaron los reglamentos respectivos para eliminar dicha obligatoriedad, con lo que los contratos firmados antes del 4 de diciembre de 2018 volvieron a su condición original.</p>
<p>Aunado al punto anterior, revisar la firma de las adendas de los contratos de dedicación exclusiva, firmados a partir de la entrada en vigor de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (4 de diciembre de 2018), con el fin de determinar si se hizo acorde con los derechos laborales de los trabajadores y la normativa existente.</p>	<p>Cumplido, estos contratos deben cumplir con lo establecido en la Ley 9675.</p>
<p>Autorizar, por parte de la Rectoría, el permiso respectivo para que las personas trabajadoras puedan acudir al SITUN para recibir asesoría sindical y legal, así como asistir a citas médicas en la Clínica de Especialidades Médicas, con la presentación posterior de los comprobantes requeridos.</p>	<p>Pendiente.</p>

# 2024

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
<p>Dejar patente que, en la Universidad Nacional, todos los trabajadores son esenciales para el cumplimiento de la acción sustantiva, por lo tanto, todos, de una u otra forma, realizan o son parte de la realización de las funciones exclusivas y excluyentes; por tanto, deben permanecer bajo la administración de la Institución. En este sentido, la Universidad y el SITUN se comprometen a realizar todas las acciones políticas, constitucionales, legales y administrativas que estén a su alcance, para preservar, bajo su absoluta y autónoma gestión a todos los trabajadores universitarios.</p>	<p>Cumplido, mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023, el Conejo Universitario declaró a todos los puestos de trabajo de la Universidad, como exclusivo y excluyentes y, por lo tanto, no sujetos a la administración por parte del Ministerio de Planificación.</p>
<p>Declarar que la autonomía universitaria es el precepto básico sobre el que se sustenta el quehacer y la misión de la Universidad Nacional y, por lo tanto, el compromiso inquebrantable de ambas partes de defenderla en todos los extremos que se requiera en apego a la normativa nacional e institucional.</p>	<p>Cumplido, la Universidad ha declarado en múltiples ocasiones, que la autonomía es un precepto esencial para defender el quehacer de nuestra Institución, además de que está comprometida en la defensa del instrumento de la negociación colectiva como el idóneo para negociar las relaciones laborales en la Universidad.</p> <p>Se incluirá en la Convención Colectiva.</p>
<p>Autorizar, por parte de la Rectoría, el permiso respectivo para que las personas trabajadoras puedan acudir al SITUN para recibir asesoría sindical y legal, así como asistir a citas médicas en la Clínica de Especialidades Médicas, con la presentación posterior de los comprobantes requeridos.</p>	<p>Pendiente.</p>

# 2024

## Secretaría de Finanzas y Tesorería

El informe de esta secretaría refleja un manejo honesto, transparente, profesional y sostenible de las finanzas del SITUN, sobre todo, luego de la coyuntura de la pandemia, que pudo afectar la permanencia de buena parte de la afiliación. Sin embargo, hemos logrado no solo mantenerla, sino aumentarla, lo que permite mantener unas finanzas sanas y adecuadas para soportar el funcionamiento de la Organización.

Este informe sigue mostrando la consolidación del sistema de información financiera, como un sistema fidedigno adecuado para una correcta toma de decisiones en beneficio de la organización y sus afiliados.

El informe de labores de la Secretaría de Finanzas y Tesorería se hace en apego total a la normativa vigente y los Estados Financieros se han realizado acorde con los criterios establecidos para el registro, valuación, presentación y revelación de políticas contables, bases de medición, transacciones y demás hechos relevantes, exigidos por las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) aplicables a nuestra organización, que presentan razonablemente la situación financiera en todos sus aspectos importantes.



# 2024

## Representaciones convencionales

Recordamos, reconocemos y agradecemos el trabajo efectuado por nuestros representantes en las instancias donde el SITUN tiene la representación de los trabajadores. Su aporte ha sido fundamental para complementar el trabajo del Comité Ejecutivo.

### **Junta Directiva del Fondo de Beneficio de Social**

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

### **Junta Directiva del Centro de Recreo**

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

### **Junta Directiva del Centro Infantil Carmen Lyra**

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

### **Comisión de Carrera Administrativa**

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

### **Comisión de Carrera Académica**

- M.Sc. Fernando Mojica Betancourt.

### **Junta de Becas**

- M.Sc. Francisco Rodríguez Soto.

### **Comisión de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral**

- Licda. Rocío Alfaro Avendaño.
- Lic. Giovanni Tabash Alfaro.
- M.Sc. Francisco Rodríguez Soto.
- PhD. Juan José Romero Zúñiga.

### **Junta de Relaciones Laborales**

- Bach. Marlene Madrigal Mora.
- M.Sc. Ligia Hernando Echeverría.
- M.Ed. Laura Ramírez Chavarría.
- Téc. Jose Orozco Lezcano.
- Mag. Ana Yanci Vargas Barquero.

### **Comisión de Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual**

- Lcda. Marianela González Arce.
- Lcda. Jéssica Jiménez Rodríguez.

# 2024

## Agradecimiento y reconocimiento

Nuestro agradecimiento y reconocimiento a los trabajadores del SITUN, tanto del área administrativa como legal, por su dedicación, esfuerzo, lealtad y compromiso:

Andrea Salazar Miranda.  
Daniela González Madrigal.  
Grettel Castro Cruz.  
Johana Muñoz Rodríguez.  
Marco Orozco Serrano.  
Jorge Hernández Díaz (\*)  
Alexander Murillo Chavarria.  
Juan Sánchez González.  
Jessica Jiménez Rodríguez.  
Luis Ugalde Montero.  
Natan Gómez Méndez.  
Jessica Sandí Cubillo (\*).  
Karilyn Arias González (\*).

**(\*) Jubilado, renunció o hizo sustitución.**

*Hace 50 años, un 22 de mayo de 1974, se funda el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional. 50 años de lucha sindical, por la defensa de los trabajadores y sus derechos.*