

24 de noviembre 2022

SITUN-OFIC-314-2022

M.Sc. Esteban Araya Salazar

Coordinador

Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, que posibiliten la sostenibilidad de la institución.

Consejo Universitario

Universidad Nacional

Referencia: **UNA-CATI-SCU-ACUE-60-2022**

El suscrito **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco- cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General con Facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL (SITUN)**, domiciliado en la Ciudad de Heredia, inscrito en el Departamento de Organizaciones Sociales, Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expediente número doscientos setenta y tres SI, del doce de julio de mil novecientos setenta y cuatro, en vista del acuerdo número: **UNA-CATI-SCU-ACUE-60-2022**, remitido al firmante mediante correo electrónico de fecha domingo 13 de noviembre del 2022, en tiempo y forma procedo a emitir observaciones relativas al documento "PRÓRROGA DE LOS TRANSITORIOS A LOS ARTÍCULOS 24, 51, 52, 53 Y 68, DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA", de la siguiente forma.

I. Sobre las modificaciones institucionales al Régimen de Carrera Académica y la creación de un nuevo reglamento.

Como ya se ha indicado en reiteradas ocasiones, es importante resaltar que el tema de los incentivos y estímulos económicos del personal académico de la Universidad Nacional se encuentra regulado en nuestra Convención Colectiva, misma que en los artículos 19, 30, 34 y 35 indica:

ARTÍCULO 19:

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

ARTÍCULO 30:

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

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

La institución se compromete a presupuestar un monto inicial de al menos 1% de presupuesto laboral para el financiamiento de este.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 30: La Universidad y el SITUN integrarán una comisión de alto nivel para realizar un estudio integral de los reglamentos existentes relativos a méritos, incentivos y política, salarial para lo cual tendrá un año para presentar un informe al Consejo Universitario.

ARTÍCULO 34:

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

ARTÍCULO 35:

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

De los artículos anteriores podemos afirmar que el sistema de incentivos y estímulos económicos; al ser un tema regulado por nuestra convención colectiva, solo puede ser modificado mediante la debida negociación con el SITUN, resultando imposible derogar esta negociación o bien homologar la misma con el simple otorgamiento de una audiencia escrita tal y como ahora se realiza, por ello para la modificación de los artículos normativos existe el deber de negociación que se regula en el numeral 4 de la Convención Colectiva, el cual establece que:

ARTÍCULO 4:

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

En consideración a ello, la propuesta que ahora se somete análisis resulta contraria a lo estipulado en el numeral 4 de la Convención Colectiva, al omitir y violar los derechos convencionales y sindicales que se han establecido por las partes. No obstante, este sindicato comprende y es consciente del avance conjunto que imperantemente se requiere por parte de todos los sectores de la comunidad universitaria para poder sobrellevar las dificultades presupuestarias que durante los últimos años se han tenido que enfrentar; empero, debemos ser enfáticos y reiterativos en que estas situaciones presupuestarias no pueden justificar el que las cosas se hagan mal, autoritariamente y en violación a nuestros principios más básicos como el humanismo, solidaridad y democracia, por ello, como organización sindical que ha crecido mano a mano con este centro de educación superior, hacemos un llamado vehemente a que las actuales vicisitudes que enfrentamos sean un punto de enlace que nos una en pro del mejoramiento, fortalecimiento y reforzamiento de nuestras instituciones y la academia.

Podemos para estos efectos recordar que desde 1978 ha existido este deber negociador veamos así:

➤ I Convención Colectiva, firmada el 22 de diciembre de 1978:

Artículo N° 82: La Universidad Nacional reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional como representante de los trabajadores y se compromete a resolver con sus dirigentes o con los de las organizaciones sindicales de segundo a tercer grado, a las que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional está afiliado, los problemas de carácter laboral que se susciten en la Institución, así como

todas aquellas cuestiones que surjan de las relaciones laborales. Para tal efecto, otorgará todo tipo de facilidades para que los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional tengan acceso a todos los lugares de trabajo.

➤ II Convención Colectiva, firmada el 26 de junio de 1980:

Artículo N°3: Se establece en la Universidad Nacional un régimen de empleo público de naturaleza privada, que se regirá por la presente Convención Colectiva, el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado en lo que superen lo estipulado en la Legislación Nacional, el Código de Trabajo, los principios generales de derecho de trabajo y demás normas supletorias y conexas.

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

(el subrayado y remarcado es suplido)..

➤ III Convención Colectiva, firmada el 18 de diciembre de 1984:

Artículo N°3: Se establece en la Universidad Nacional un régimen de empleo público de naturaleza privada, que se regirá por la presente Convención Colectiva, el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado en lo que superen lo estipulado en la Legislación Nacional, el Código de Trabajo, los principios generales de derecho de trabajo y demás normas supletorias y conexas.

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

(el subrayado y remarcado es suplido)

➤ IV Convención Colectiva, firmada el 9 de marzo de 1992:

ARTÍCULO 4: **La Universidad negociará con el Sindicato los aspectos generales relativos a la relación laboral de la Institución, que se derivan de la presente Convención Colectiva y que no sean competencia de la Junta de Relaciones Laborales.**

(el subrayado y remarcado es suplido)

- Adendum IV Convención Colectiva, firmada el 26 de octubre de 2011:

ARTÍCULO 4: La Universidad negociará con el Sindicato los aspectos generales relativos a la relación laboral de la Institución, que se derivan de la presente Convención Colectiva y que no sean competencia de la Junta de Relaciones Laborales.

(el subrayado y remarcado es suplido)

Lamentablemente, debemos aprovechar este espacio para reclamar y rechazar la actitud errónea que desde el año 2020 este centro de educación superior ha tomado sobre unilateral y autoritariamente utilizar artículos transitorios para generar modificaciones temporales que posteriormente se prorrogan, alterando con ello la naturaleza transitoria de los mismos, generando no solo inseguridad jurídica sino desvirtuando la naturaleza de la temporalidad de estos, hecho que no debería estar ocurriendo, sino todo lo contrario, deberíamos estar en un plano de negociación con el compromiso real de las autoridades universitarias de generar el diálogo debido con esta representación sindical.

Por este motivo hacemos un llamado respetuoso a restablecer las negociaciones sobre los puntos ahora sometidos a análisis, en donde las modificaciones y mejoras se originen de los aportes que tanto la Universidad como este sindicato aportemos y eliminar la incorrecta actuación de pretender seguir prorrogando normas transitorias de forma indefinida.

II. Análisis de la nueva propuesta.

En virtud de lo señalado, a continuación, exponemos nuestras observaciones específicas a las normas sometidas análisis:

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	OBSERVACIONES
<p>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 24: PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES VIGENCIA DE RESOLUCIÓN</p> <p>Durante el año 2023, la recepción de solicitudes de ascenso, asignaciones y reasignaciones salariales,</p>	<p>Tal y como ya se ha indicado en escenarios anteriores (por ejemplo, el oficio SITUN-OFIC-139-2021 presentado ante esta misma coordinación) esta representación sindical manifiesta su oposición firme a la propuesta</p>

<p>incentivo profesor II (art. 68), incentivo a catedrático (art. 71) y dedicación exclusiva académica (art. 74), se realizará en un solo periodo, que se programará en las fechas que defina la Comisión de Carrera Académica.</p>	<p>contenida en este nuevo transitorio al artículo 24 (veamos que el mismo es el tercero), al ser que la misma propone una limitación injustificada a los derechos de los trabajadores. Asimismo, reiteramos que lo ahora propuesto, únicamente puede ser generado en un espacio de negociación en donde este Sindicato forme parte activa en la generación de los acuerdos, resultando imposible pretender homologar la presente audiencia escrita con un espacio de negociación tal y como garantiza el numeral 4 de la Convención Colectiva vigente.</p> <p>Además, tal y como ya hemos indicado en líneas anteriores, este sindicato no puede aceptar la incorrecta práctica establecida por esta Universidad de pretender seguir prorrogando normas transitorias sin el compromiso real de las autoridades universitarias de establecer la negociación debida con este sindicato.</p>
<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 51</p> <p>En 2023, para el ascenso o asignación salarial de profesor I se requerirá:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Haber cumplido con los requisitos del artículo 46 de este reglamento.b. Un mínimo de 26 puntos en calificaciones profesionales.c. Un mínimo de 6 puntos en experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34.d. Un mínimo de 2,5 puntos en producción	<p>Se rechaza la propuesta ahora exhibida ya que como hemos indicado que la prórroga a la norma transitoria implica una desvirtualización y desnaturalización de la naturaleza temporal de la misma, además, el aumento en los puntajes ahora indicados únicamente se propone con el fin aumentar desmedidamente los requisitos, sin responder algún criterio técnico que explique, o bien, justifique, el por qué o de dónde se originan los mismo, hecho que denota un evidente abuso de la</p>

<p>intelectual de conformidad con el artículo 42.</p> <p>e. Debe aportar además del diploma de posgrado, los diplomas en los que se consigne el título de grado universitario bachillerato o licenciatura, con el fin de considerar el grado universitario obtenido para la evaluación de atestados. Los criterios evaluativos calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.</p> <p>La suma de los anteriores rubros debe ser al menos de 35,50 puntos, de conformidad con el artículo 54 de este reglamento.</p> <p>El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal de su aprobación, en tanto el Programa de Gestión Financiera haya comunicado a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de los mismos en el monto disponible.</p> <p>Modificado según oficio UNA-SCU-ACUE-211-2021 y publicado en Alcance 3 a la UNA-GACETA 14-2021, según el oficio UNA-SCU-ACUE-137-2022 y el oficio y UNA-SCU-ACUE-158-2022.</p>	<p>competencia legisladora del Consejo Universitario, el cual, sin brindar mayor detalle, únicamente expone números al azar, sin exponer de forma precisa el origen del establecimiento de los mismos.</p> <p>Lamentablemente la posición ahora tomada por las autoridades universitarias es la de pretender una eliminación indirecta del régimen de incentivos, utilizando indebidamente las figuras transitorias de forma continua, negándose, consecuentemente, a cumplir con los deberes y garantías expuestos en el numeral 4 de la Convención Colectiva, cercenando al mismo tiempo los deberes adquiridos convencionalmente para con esta representación sindical.</p>
<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 52</p> <p>En 2023, para el ascenso o asignación salarial de profesor II se requerirá:</p> <p>a. Haber cumplido con los requisitos del artículo 46 de este Reglamento.</p> <p>b. Un mínimo de 28 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales, por lo menos 2 puntos corresponderán al manejo de lenguas o lenguajes computacionales, de conformidad con el artículo 32 de este reglamento.</p>	<p>Se reiteran las observaciones anteriores, siendo de vital importancia el reclamo sobre la falta de justificación que explique los parámetros empleados para la determinación de los puntajes propuestos.</p>

<p>c. Un mínimo de 12 puntos en experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.</p> <p>d. Un mínimo de 5,5 puntos en producción intelectual: 3 de estos deben ser adicionales desde su último ascenso y al menos 2,5 puntos de estos 3 puntos, deberán corresponder a producción intelectual, de conformidad con el artículo 42 bis de este reglamento.</p> <p>e. Debe aportar además del diploma de posgrado, los diplomas en los que se consigne el título de grado universitario bachillerato o licenciatura, con el fin de considerar el grado universitario obtenido para la evaluación de atestados. Los criterios evaluativos calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.</p> <p>La suma de los anteriores rubros debe ser al menos de 46,5 puntos de conformidad con el artículo 54 de este reglamento.</p> <p>El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal de su aprobación, en tanto el Programa de Gestión Financiera haya comunicado a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de los mismos en el monto disponible.</p> <p>Modificado según oficio UNA-SCU-ACUE-211-2021 y publicado en Alcance 3 a la UNA-GACETA 14-2021, según el oficio UNA-SCU-ACUE-137-2022 y el oficio y UNA-SCU-ACUE-158-2022</p>	
<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 53</p> <p>En 2023, para el ascenso o asignación salarial de catedrático, se requerirá:</p>	<p>Se reitera la observación a la propuesta de Transitorio de los artículos 51 y 52.</p>

- a. Haber cumplido con los requisitos del artículo 46 de este reglamento.
- b. Un mínimo de 30 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales 4 puntos al menos deberán ser en lenguas o lenguajes, conforme al artículo 32 de este reglamento.
- c. Un mínimo de 32 puntos en experiencia académica universitaria de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.
- d. Un mínimo de 15,5 puntos en producción intelectual, 6 de los cuales deben ser producidos posterior a su último ascenso. De los 15,5 puntos al menos 12 puntos deberán corresponder a producción intelectual, según lo definido en el artículo 42 bis de este Reglamento.
- e. Debe aportar además del diploma de posgrado, los diplomas en los que se consigne el título de grado universitario bachillerato o licenciatura, con el fin de considerar el grado universitario obtenido para la evaluación de atestados. Los criterios evaluativos Calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

La suma de los anteriores rubros debe ser al menos de 81 puntos de conformidad con el artículo 54 de este reglamento.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal de su aprobación, en tanto el Programa de Gestión Financiera haya comunicado a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de los mismos en el monto disponible.

<p>En el caso de que el académico(a) adquiera propiedad, ingresará automáticamente al Régimen, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 46.</p> <p>El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos comunicará a la Comisión de Carrera Académica del personal académico que adquiere la propiedad para que de oficio, la Comisión emita un acuerdo de ingreso, que no tendrá efecto alguno en relación con futuros estudios.</p> <p>Modificado según oficio UNA-SCU-ACUE-211-2021 y publicado en Alcance 3 a la UNA-GACETA 14-2021, según el oficio UNA-SCU-ACUE-137-2022 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-158-2022.</p>	
<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 68</p> <p>En 2023, cuando un profesor II cumpla los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Un mínimo de 18 puntos en total de experiencia académica universitaria.b. Un mínimo de 8,5 puntos en total de producción intelectual tendrá derecho a un incremento salarial de un 10% sobre la base de profesor II de julio 2018. Este incentivo no crea una nueva base salarial.c. Debe aportar además del diploma de posgrado, los diplomas en los que se consigne el título de grado universitario bachillerato o licenciatura, con el fin de considerar el grado universitario obtenido para la evaluación de atestados. Los criterios evaluativos calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato. <p>La suma total de puntos para obtener este reconocimiento debe ser de 56, de conformidad</p>	<p>Igualmente, tal y como en los artículos anteriores, manifestamos nuestro rechazo a la ampliación indebida de los requisitos establecidos para este incentivo, además, reiteramos nuestra oposición a la nominalización de este incentivo, ya que la creación de este se ha dado por el incumplimiento de la UNA en la creación de la categoría intermedia entre Profesor II y Catedrático, por este motivo, más que una nominalización consideramos que el camino a seguir es la correcta reglamentación del compromiso convencional en la creación de esta categoría.</p>

con el artículo 54 de este Reglamento.

Se nominaliza el incentivo al profesor II a quienes cuenten con este incentivo a la entrada en vigor de esta reforma normativa. El incremento salarial del 10% no crea una nueva base.

La forma de cálculo es la siguiente:

- a. Se multiplica el incentivo (10%) por el salario base de julio de 2018 de la categoría profesor II, de forma que se obtiene como resultado un monto nominal que permanecerá fijo por el tiempo en que la persona académica ostente de este beneficio.
- b. El pago de este incentivo se realizará en forma proporcional a la jornada en que sea contratada la persona académica.
- c. Este incentivo no crea una nueva base salarial.
- d. Si a la fecha de esta reforma reglamentaria, una persona académica ocupa un puesto en el cual recibe un recargo que genera una nueva base salarial, el 10% del incentivo de profesor II se multiplicará por el monto del recargo nominalizado y se reconocerá únicamente por el periodo del nombramiento del puesto con recargo.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal de su aprobación, en tanto el Programa de Gestión Financiera haya comunicado a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

Modificado según oficio UNA-SCU-ACUE-211-2021 y publicado en Alcance 3 a la UNA-GACETA 14-2021, según el oficio UNA-SCU-ACUE-137-2022 y según el oficio y UNA-SCU-ACUE-158-2022.

III. Conclusiones.

En virtud de todo lo dicho, esta organización sindical no puede apoyar la propuesta que se ha sometido análisis, al ser que lo ahora propuesto atenta contra los derechos de los trabajadores académicos de esta universidad, cercenando, además, los compromisos convencionales de esta universidad.

Por este motivo reiteramos el llamado a las autoridades universitarias, para que, en lugar de mantener la incorrecta práctica de emitir y prorrogar normativa supletoria, genere los espacios de negociación a los cuales está obligada conforme al numeral 4 de la Convección Colectiva.



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional -SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/2022/EJRR