



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Semper Parati"  
Heredia, Costa Rica

SEGUNDA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO  
UNIVERSIDAD NACIONAL - SINDICATO DE TRABAJADORES

La Universidad Nacional, representada en este caso por el Dr. Alfio Tiva Masén, mayor, casado, Doctor en Medicina - Veterinaria, cédula de identidad número 1-284-401 y vecino de San Pablo de Heredia, autorizado por unanimidad por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional en su sesión N. 515 del 11 de junio de 1981, por una parte y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, representado por el Lic. Juan Rafael Espinoza Lequível, mayor, divorciado, Abogado y Notario Público, cédula de identidad número 1-063-150 y vecino de Heredia en su condición de Presidente y el Lic. Albán Bonilla Sandoz, mayor, casado, Filósofo, cédula de identidad número 0-139-260, vecino de Heredia, como Secretario General, debidamente autorizados por la Asamblea General Extraordinaria celebrado el 25 de junio de 1981, por otra parte, suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo, de conformidad con las disposiciones vigentes del Código de Trabajo y la Constitución Política.

*[Handwritten signatures and initials]*



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Omar Dengo"  
Heredia, Costa Rica

SEGUNDA  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

TÍTULO I°  
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I°  
DE LAS DEFINICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
COMITÉ DE SEGURIDAD SOCIAL  
14<sup>20</sup> ...  
20 julio 61  
Abido

Artículo 1: Se establecen las siguientes definiciones:

Universidad: Universidad Nacional.

Sindicato o SITUN: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.

Partes: Las anteriormente citadas, o sean la Universidad y el SITUN.

Convención: El presente documento con todas las cláusulas y anexos.

Representantes patronales: El Consejo Universitario, el Rector, el Secretario General, el Auditor, los Vicerectores, el Director de la Oficina de Programación, los Decanos, los Directores de Unidades Académicas y Administrativas, el Director del Centro de Cómputo, los Directores de Secciones Regionales, y cualquier otro funcionario de la Institución autorizado expresamente por el Consejo Universitario o por el Rector.

Representantes de los trabajadores: La Junta Directiva del Sindicato o una Comisión nombrada por la misma. Los representantes del SITUN en aquellas instancias en las que el Sindicato tenga representación.

Artículo 2: Con el propósito de mejorar las relaciones laborales en la Universidad y la mayor eficiencia en el cumplimiento de sus fines, se establece la presente Convención Colectiva de Trabajo, entre la Universidad Nacional y el SITUN.

Artículo 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.

NA 10/60



UNIVERSIDAD NACIONAL

"Campus Omnia Dedit"

Heredia, Costa Rica

La Universidad Nacional negociará con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional los aspectos generales relativos 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.

Artículo 4: Esta Convención Colectiva beneficia a todos los trabajadores de la Universidad Nacional, administrativos, docentes y demás empleados, independientemente del lugar donde presten sus servicios.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Caritas Omnia Vincit"  
Heredia, Costa Rica

## TITULO II° CONTRATACION LABORAL

### CAPITULO I° DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 5: La Universidad establecerá las siguientes jornadas de trabajo:

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

Artículo 6: Cada Unidad Académica o Administrativa adecuará, de común acuerdo con sus trabajadores, la distribución de la jornada, dentro de los límites anteriormente señalados. Se exceptúan de las disposiciones de los incisos b. y c. del artículo 5 a los trabajadores académicos, para quienes la jornada semanal es de cuarenta horas o fracción correspondiente, la cual será distribuida de mutuo acuerdo entre el trabajador y el Consejo Directivo de Unidad o el Representante Patronal, de conformidad con la naturaleza de sus labores, debiendo quedar constancia escrita de la misma.

Artículo 7: Las jornadas que excedan los límites señalados en los artículos 5 y 6 se considerarán jornadas extraordinarias y deberán pagarse en todo caso a tiempo doble; previa autorización del Vicerrector correspondiente. La Universidad Nacional deberá cancelar mensualmente las sumas por concepto de jornada extraordinaria. Bajo ningún concepto se podrá trabajar más de veinte horas extraordinarias por semana y sesenta mensuales. En caso de necesidad o fuerza mayor, a juicio de la Rectoría de la Universidad, el límite de sesenta horas podrá excederse hasta el máximo permitido por la legislación de trabajo.

Artículo 8: Si un trabajador de la Universidad tuviera que desplazarse en funciones propias de su cargo fuera de su sede habitual de trabajo, el tiempo empleado en su trabajo de ida y regreso será considerado como parte de su jornada laboral para los efectos respectivos.

### CAPITULO II° DE LOS FERIADOS Y VACACIONES

Artículo 9: Se considerarán feriados para los trabajadores de la Universidad Nacional los días: 1° de enero, 19 de marzo, Jueves y Viernes Santo, 11 de abril, 1° de mayo, jueves de Corpus Christi, 29 de junio, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de septiembre, 12 de octubre, 8 de diciembre y del 25 al 31 de diciembre (inclusiva), más los estipulados por la Ley 146 de agosto de 1934.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Cien años de Honor"  
Heredia, Costa Rica

Artículo 10: La Universidad Nacional concederá vacaciones a sus trabajadores escalonadas en la siguiente forma:

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

Para el real disfrute de este derecho, oportunamente cada trabajador podrá solicitar la compensación por salario hasta por un máximo de diez días hábiles en cada período, equivalente al 50% del salario mensual. En el caso del personal docente, el Consejo Directivo respectivo aprobará dicha solicitud, previa justificación por parte del interesado. Para efectos del cómputo de vacaciones no se tomarán en consideración los días sábados, domingos, ni días feriados. Cada Unidad Académica o Administrativa adecuará, de común acuerdo con sus trabajadores, la distribución y el disfrute de las vacaciones y la forma en que se pondrá al día el trabajo. Los trabajadores de las Escuelas Normales disfrutarán, a medio período de dos semanas adicionales, según se estipula en el artículo 170 de la Ley de Carrera Docente. En ningún caso se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones. Este derecho es imprescriptible y obligatorio.

### CAPITULO III<sup>o</sup> DE LOS SALARIOS

Artículo 11: La Universidad Nacional y el Sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional, negociarán salarios en el mes de junio de cada año, los cuales regirán a partir del 1<sup>o</sup> de enero del siguiente año.

Artículo 12: Se establece en la Universidad Nacional una política integral de salarios, constituida por los siguientes elementos:

1. Variaciones en el costo de la vida. Para tal efecto se tomará en cuenta el Índice de Precios Específico para la Universidad Nacional que elaborará la Comisión Bipartita mencionada en el artículo 13 y/o el Índice de Precios al Consumidor de la Dirección General de Estadística y Censos (IPC), correspondientes a los ingresos de nivel medio del Valle Central Urbano.
2. Captación de recursos provenientes de la variación del producto por hombre ocupado, del año anterior.
3. Distribución de ingresos, favoreciendo a los salarios que están por debajo de un determinado monto. Este monto podrá corresponder al costo de la canasta básica nacional que compone el Índice de Precios al Consumidor de Ingreso medio y bajo del Valle Central Urbano.

Artículo 13: La Universidad Nacional y el Sindicato de Trabajadores de la --

RP



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Omar Dengo"  
Heredia, Costa Rica

Universidad Nacional integrará una comisión bipartita de técnicos, para que elabore y mantenga actualizado un estudio y un índice de costo de la vida, específico para los trabajadores de la Universidad Nacional. Los referidos técnicos deberán ser especialistas en la materia y dedicarán el tiempo necesario a esta tarea.

Artículo 14: La Universidad Nacional reconocerá a sus trabajadores académicos un 3% sobre el salario base de su categoría por cada año de servicio en las Universidades Estadales Nacionales, independientemente del tiempo servido, a partir de la firma de la presente Convención y retendrá el reconocimiento del 2% para las anualidades que hayan sido cumplidos antes de la firma de esta Convención. La Universidad reconocerá a sus trabajadores administrativos la anualidad correspondiente al escalafón vigente hasta completar los 10 escalafones que establece la escala. A partir del décimo año se les reconocerá un 3% sobre el salario base por cada año de servicio adicional independientemente del tiempo servido. Los trabajadores administrativos que ingresen a la Institución con posterioridad a la vigencia de esta Convención, recibirán un 3% de anualidad por cada año servido.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Omar Denegri"  
Heredia, Costa Rica

TITULO III  
RELACIONES LABORALES

CAPITULO I°  
DE LAS NORMAS DE ADMINISTRACION LABORAL

Artículo 15: La Universidad Nacional contratará preferentemente a sus trabajadores mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Si la Universidad requiere contratar trabajadores a plazo fijo, la Unidad respectiva deberá obtener previamente la autorización del Vicerector correspondiente o en su defecto del Rector, justificando por escrito esa clase de contratación. En este caso deberá enviarse copia del contrato y de la justificación a la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 16: El siguiente procedimiento se seguirá para ingresos o ascensos de trabajadores administrativos en la Universidad.

- a. Deberá llevarse un registro de elegibles interno y un registro de elegibles externo. El registro de elegibles interno estará compuesto con personal de la Institución que esté contratado en propiedad, interino, o a plazo fijo, a condición de que en los dos últimos casos, a la fecha de publicarse el concurso. Los interesados tuvieren más de nueve meses de laborar en forma consecutiva o alterna para la Universidad. En todos los casos para quedar elegible el oferente deberá haber obtenido en el proceso de selección, una calificación mínima de 70.
- b. Para mantener actualizados los registros de elegibles deberán realizarse concursos internos y externos. Los segundos tendrán validez por un período no mayor de seis meses. Los trabajadores electos en el concurso interno conservarán siempre su condición de elegibles y podrán cada seis meses aportar los atestados correspondientes para mejorar su puntaje.
- c. Las plazas vacantes serán llenadas en primera instancia, tomando candidatos del registro de elegibles internos. No se podrá utilizar el registro externo de elegibles para llenar una vacante, mientras haya uno o varios elegibles en el registro interno para el puesto correspondiente.
- d. Si ningún funcionario de la Institución tiene la condición de elegible para ocupar la plaza-vacante, la misma se llenará tomando candidatos del registro de elegibles externo.
- e. Los nóminas correspondientes las integrarán los cinco candidatos que hayan obtenido las más altas calificaciones. En el caso de una persona que haya ocupado el puesto con anterioridad o trabajado para la respectiva Unidad Académica, que pague de propiedad y esté en la lista de elegibles interna, se agregará a la nómina. Asimismo se incluirá en la nómina de los elegibles del registro externo a aquellas personas que hayan trabajado con

RP



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Costa Rica"  
Heredia, Costa Rica

antecedencia para la Institución, por un plazo no menor de nueve meses en forma consecutiva o alterna y hayan desempeñado sus funciones satisfactoriamente.

é. Los representantes de la Institución deberán seleccionar el personal a su cargo de las nóminas que les envíe el Departamento de Personal. En caso de que ninguno de los trabajadores incluidos en la nómina sea aceptado, el representante patronal podrá por una única vez impugnar la nómina. Deberá justificar técnicamente y por escrito ante el Departamento de Personal las razones que tuvo para rechazar cada uno de los candidatos. Corresponderá al Departamento de Personal calificar dicha justificación, podrá ratificar la primera nómina o enviar otra con candidatos que se encuentren dentro del registro de elegibles correspondiente y acorde a los argumentos del representante Institucional, de la cual éste deberá escoger obligatoriamente.

g. Las vacantes temporales deberán ser llenadas tomando candidatos del Registro de elegibles interno y solo podrá utilizarse el Registro de elegibles externo cuando el período de nombramiento no exceda de dos meses. A los trabajadores que posean propiedad, seleccionados para ocupar vacantes temporales o permanentes dentro de la Institución, se les otorgará el correspondiente permiso, excepto en aquellos casos que la índole del trabajo no lo permita, situación que deberá ser calificada por el Superior del Jefe inmediato. Se exceptúan de lo anterior aquellos casos en que por razones especiales, no exista elegibles disponibles para el puesto; para tal efecto debe expresarse por escrito la justificación correspondiente. Este tipo de nombramiento no podrá prorrogarse. En caso de que se compruebe que existió arbitrariedad en la negativa del permiso, el jefe responsable deberá pagar de su propio peculio el perjuicio económico que le haya ocasionado al trabajador de conformidad con el artículo 150-b del Estatuto Orgánico y artículo 123 de esta Convención.

h. Los nombramientos que realice la Universidad, en una misma Unidad Académica o Administrativa, no podrán recaer en personas ligadas por parentesco hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad.

i. Únicamente serán válidas las pruebas que para la configuración de los registros de elegibles realice directamente la Universidad Nacional en sus instalaciones.

Artículo 17: La Comisión de Carreras Administrativa y Técnico Profesional, estará integrada por seis miembros, cuatro elegidos por el Consejo Universitario y dos por la Junta Directiva del Sindicato, con el fin de garantizar una efectiva Carrera Administrativa y Técnico Profesional. El reglamento correspondiente deberá contemplar derechos y estímulos a los trabajadores. El reglamento será aprobado por el Consejo Universitario.

Artículo 18: Cuando la Universidad Nacional tuviere que prescindir, por motivos

0.12





UNIVERSIDAD NACIONAL  
 "Campus Ovar Dengue"  
 Heredia, Costa Rica

de fuerza mayor, debidamente comprobada por la Junta de Relaciones Laborales, de algunos trabajadores. en igualdad de condiciones mantendrá en sus puestos de trabajo o trasladará a desempeñar labores similares a aquellos que estén afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional. No se considerará bajo ningún concepto, como fuerza mayor, la insuficiencia presupuestaria. En este caso, el período correspondiente al preaviso será de tres meses para aquellos que tengan más de tres meses de laborar con la Institución.

Artículo 19: La Universidad Nacional deberá presupuestar anualmente todas sus plazas de conformidad a lo establecido en la Ley de Administración Financiera de la República. Si la Universidad Nacional necesitara de los servicios de un trabajador que vaya a ocupar una plaza no presupuestada, se lo nombrará por el resto del ejercicio económico. Este será el único caso de inderinidad en la Universidad Nacional, pues vencido el lapso anterior el trabajador obtiene estabilidad laboral. No están comprendidos dentro de las disposiciones anteriores los trabajadores que sean nombrados a tiempo fijo o para obra determinada. El Vicerrector correspondiente será el funcionario responsable del cumplimiento de lo aquí estipulado.

Artículo 20: Toda evaluación que se realice sobre la actividad de los trabajadores de la Universidad Nacional para efectos curriculares o del régimen de méritos respectivo deberá ser comunicada por escrito al interesado. El trabajador que se considere lesionado en sus derechos podrá utilizar los recursos establecidos en el ordenamiento jurídico de la Universidad.

Artículo 21: Toda actuación o resolución de la Universidad Nacional, que afecte a sus trabajadores deberá ser fundada. Para esto se establecerán con precisión y amplitud suficientes los hechos, circunstancias y fundamentos de derecho que avalen la actuación o resolución. En el caso de que la misma afecte al derecho de un trabajador o de los trabajadores en general, deberá comunicarse mediante notificación personal en el primer caso y publicarse en la Gaceta Universitaria en el segundo, indicando en todo caso:

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

Artículo 22: La Universidad Nacional abrirá cursos de especialización para el mejoramiento académico, administrativo y técnico de su personal. Las comisiones de Carrera Académica, Administrativa y Técnico Profesional podrán solicitar a la Universidad la apertura de los cursos que consideren necesarios.

Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Carmen Oros Dengo"  
Heredia, Costa Rica

Dichos cursos serán reconocidos por el régimen al que pertenezca el trabajador.

Artículo 23: La Universidad Nacional promoverá actividades de capacitación y formación en las áreas de Ciencias, Letras, Artes, Cultura y Deporte, para los trabajadores y sus hijos. Tales actividades se programarán anualmente y se integrarán dentro de la programación académica y presupuestaria. El Sindicato propondrá la apertura de tales cursos, respondiendo a los intereses e inquietudes de sus afiliados. La Universidad procurará abrir anualmente al menos un curso en cada una de las áreas arriba mencionadas.

Artículo 24: Los traslados de trabajadores docentes y administrativos se harán de acuerdo al artículo 128 del Estatuto Orgánico. Las permutas podrán ser autorizadas únicamente cuando así lo hayan solicitado los interesados por escrito. La asignación de cursos de servicio se hará cada seis meses de acuerdo a lo establecido en el artículo 6.

## CAPÍTULO II DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y DEL DESPIDO

Artículo 25: Ningún trabajador con estabilidad laboral podrá ser despedido ni aún cancelándose el preaviso y el auxilio de cesantía correspondiente, si no ha incurrido en causal justificada de despido, según las estipulaciones de esta Convención y del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional. Todo trabajador despedido injustificadamente, según sentencia firme de los Tribunales de Trabajo, tendrá derecho a ser reinstalado, con pleno goce de sus derechos, en un puesto de igual o superior categoría, y a que se paguen a su favor los salarios dejados de percibir desde el momento en que fue despedido hasta cuando fue efectivamente reinstalado. En su defecto, a solicitud del trabajador, éste podrá percibir el importe de preaviso, del auxilio de cesantía y, en los términos indicados en el párrafo anterior, los salarios caídos que le correspondan. La Universidad podrá optar también por esta alternativa previa acuerdo de la Junta de Relaciones Laborales. En ningún caso los salarios caídos serán inferiores al equivalente a dos meses de salario.

Artículo 26: En toda acción de despido, para ajustarse a derecho, la Universidad Nacional deberá motivar el acto administrativo invocando los hechos que configuran la causal de despido en que ha incurrido el trabajador, todo de acuerdo al artículo 21.

Artículo 27: En todos los casos de despido, una vez agotada la vía administrativa, los trabajadores gozarán de un plazo de dos meses para acudir a los Tribunales de Trabajo en demanda de sus derechos.

Artículo 28: De acuerdo a su naturaleza, los asuntos referentes a las relaciones laborales de un determinado centro de trabajo, podrán ser

OK



UNIVERSIDAD NACIONAL

Escuela Superior de Jurisprudencia

Heredia, Costa Rica

tratados, en primera instancia, entre el Superior Jerárquico correspondiente y los Representantes Seccionales del Sindicato con el fin de procurar un mejor entendimiento de las partes. Para tal efecto, la parte interesada deberá presentar por escrito la petitoria debidamente fundamentada y con apego a la legislación vigente en la Institución, obligándose, la otra parte, a dar contestación escrita en un plazo no mayor de 15 días hábiles, a partir del recibo del documento, con copia al Departamento de Personal. Si las partes no llegaren a un acuerdo, el interesado podrá acogerse a lo que disponen los artículos 298 y siguientes del Estatuto Orgánico, según el caso.

### CAPITULO III<sup>o</sup>

#### DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 29: Las partes convienen en crear una Junta de Relaciones Laborales con el objeto de conocer y resolver todos los asuntos que se susciten en las relaciones entre los trabajadores y la Universidad Nacional, de conformidad con lo establecido en los artículos 36 y 37 en lo fundamental, de esta Convención.

Artículo 30: La Junta de Relaciones Laborales estará integrada por seis miembros, tres representantes de la Universidad Nacional y tres del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional los cuales tendrán su respectivo suplente. Todos los miembros de la Junta podrán ser removidos en cualquier momento a solicitud de sus representados. Durarán en sus cargos un año y podrán ser reelectos.

Artículo 31: La Junta dentro de su seno nombrará un Presidente y un Secretario de Actas y Notificaciones. El primero presidirá las sesiones. El segundo será el encargado de llevar un libro de actas y de comunicar las peticiones y resoluciones de la Junta a las partes y a la Gaceta Universitaria. Las partes ejercerán la presidencia y la secretaría de actas y notificaciones en forma alterna por períodos de seis meses.

Artículo 32: El quórum se formará con la concurrencia de al menos dos representantes de cada parte. La Junta se reunirá ordinariamente dos veces al mes y extraordinariamente cada vez que lo soliciten dos o más de sus miembros. Los acuerdos de la Junta se tomarán por simple mayoría. Las votaciones serán nominales, y así se hará constar en el acta. Las resoluciones de la Junta obligarán a las partes a acatarlas dentro de los plazos acordados y en los términos señalados. En caso de empate, el asunto se someterá al conocimiento y resolución de un árbitro que será un Juez de Trabajo o un Abogado, nombrado de común acuerdo para que decida conforme al procedimiento establecido por el Código de Trabajo y el Código de Procedimientos Civiles. Dicha resolución deberá ser notificada a las partes en un plazo no mayor de ocho días hábiles. Los honorarios de tal árbitro correrán por cuenta de la Universidad Nacional. Contra



UNIVERSIDAD NACIONAL

"Campus Alma Mater"

Heredia, Costa Rica

Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales cabrá el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles siguientes a la notificación de la misma. La Junta deberá resolver la revocatoria dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles a partir de la fecha de su presentación. Las resoluciones de la Junta, serán apelables ante el Consejo Universitario salvo en lo referido al inciso e) del artículo 36 de esta Convención. ]

Artículo 33: El libro de actas será foliado. En las actas constará día y hora de la reunión, miembros presentes y ausentes, orden de discusión de la sesión, resumen de las discusiones, los acuerdos tomados y la hora de finalización de la reunión. El acta será firmada por el Presidente y el Secretario de Actas y Notificaciones,

Artículo 34: Para el funcionamiento adecuado de la Junta de Relaciones Laborales, la Universidad Nacional dotará a la misma de una oficina debidamente equipada y le asignará el personal necesario para desempeñar sus tareas en forma óptima. Los gastos en que incurriera la Junta en el ejercicio de sus funciones serán pagados por la Universidad Nacional. Asimismo otorgará el tiempo necesario a cada uno de los miembros de la Junta, para que pueda desempeñar eficientemente sus funciones.

Artículo 35: La Junta podrá visitar los centros de trabajo de la Universidad Nacional, en donde se hayan suscitado problemas relacionados con su competencia.

Artículo 36: La Junta tendrá por competencia:

- a. Conocer y resolver todos los conflictos individuales y colectivos de trabajo que sean sometidos a su consideración, una vez agotadas las instancias correspondientes.
- b. Tramitar y decidir las apelaciones en materia disciplinaria.
- c. Desarrollar y reglamentar las normas de seguridad e higiene ocupacionales contempladas en el Código de Trabajo y en esta Convención.
- d. Velar por el cumplimiento y actualización del Manual Descriptivo de Puestos.
- e. Resolver los conflictos originados en la interpretación y aplicación de la presente Convención.
- f. Servir de órgano consultivo del Departamento de Personal de la Universidad Nacional.
- g. Todos los demás asuntos comprendidos en la presente Convención.
- h. Procurar porque se mantengan buenas relaciones laborales dentro de la Universidad. A tal efecto podrá recibir, cuando la Junta así lo considere conveniente, por votación mayoritaria y a petición de la Universidad o del Sindicato, en los conflictos laborales que se susciten en las unidades académicas o administrativas, con el propósito de lograr una solución adecuada de la ---

117



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Cien años de gloria"  
Heredia, Costa Rica

respectiva instancia.

Artículo 37: La Junta de Relaciones Laborales deberá resolver dentro de dos meses siguientes a su presentación, las demandas o peticiones planteadas por los trabajadores. En caso de silencio de la Junta de Relaciones Laborales al finalizar este término, se tendrá por agotada esta instancia.

#### CAPITULO IV° DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 38: La Universidad Nacional dará a conocer a sus trabajadores sus obligaciones en materia de riesgos profesionales, por medio de cartelones visibles y en la Cáucera Universitaria.

Artículo 39: El Departamento de Personal mantendrá una nómina actualizada de los trabajadores que realicen labores peligrosas, así como un control permanente de sus actividades.

Artículo 40: La Universidad Nacional establecerá estrictas medidas de control sobre los materiales peligrosos y el buen funcionamiento de los instrumentos de trabajo utilizados en su manejo.

Artículo 41: La Universidad Nacional se compromete a proveer de útiles y equipo de protección personal a todos aquellos trabajadores que, por la índole de sus tareas, estén expuestos a accidentes de trabajo, a contraer enfermedades profesionales, a la realización de labores peligrosas, insalubres o al manejo de sustancias contaminantes o venenosas. Asimismo, la Universidad Nacional se obligará a mantener dichos equipos y útiles en óptimas condiciones. Será obligación ineludible por parte de los trabajadores el uso de dichos equipos y útiles.

Artículo 42: La Universidad Nacional establecerá periódicamente cursos de Seguridad e Higiene Ocupacionales, que serán obligatorios para todo aquel personal que por la índole de su trabajo esté expuesto a accidentes o enfermedades profesionales.

Artículo 43: El uso de los instrumentos de prevención de riesgos profesionales es obligatorio para todos los trabajadores que los necesiten de acuerdo a las labores que presten.

Artículo 44: La Universidad Nacional establecerá anualmente un examen médico general, para todos los trabajadores que así lo soliciten. Este examen deberá también realizarse al ingresar todo nuevo trabajador a la Institución. El Departamento de Salud será el responsable de realizar este examen mediante el mecanismo que él mismo determine.

PA 15



UNIVERSIDAD NACIONAL

Heredia, Costa Rica

- Artículo 45: La Universidad Nacional establecerá periódicamente cursos de primeros auxilios para sus trabajadores.
- Artículo 46: La Universidad Nacional mantendrá en cada centro de trabajo y en sus vehículos, un botiquín de emergencias para primeros auxilios.
- Artículo 47: La Universidad Nacional proporcionará a sus trabajadores los útiles e instrumentos necesarios para el normal desempeño de sus funciones.
- Artículo 48: La Universidad Nacional deberá proporcionar a los vigilantes cascos, capas, paraguas, revólver, espadas, silbeto y botas.
- Artículo 49: La Universidad Nacional mantendrá un servicio adecuado de alojamiento y transporte para guardas nocturnos.
- Artículo 50: La Universidad Nacional se obligará a mantener sincronones de seguridad, focos neblineros y herramientas en todos los vehículos de su propiedad, y se obliga a asegurarlos. Asimismo se compromete a mantenerlos en perfectas condiciones de funcionamiento.
- Artículo 51: La Universidad Nacional y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional se comprometen a elaborar un estudio técnico para determinar las áreas de trabajo y las personas expuestas a reactivos dañinos o peligrosos para la salud, así como las que laboran con microorganismos patógenos y recomendar las medidas de protección en su salud y cambio de sus condiciones laborales.
- Artículo 52: Cuando un cajero tenga que realizar trabajos en la noche, o fuera de la sede central, o en lugares poco seguros se le deberá brindar la debida protección.
- Artículo 53: La Universidad Nacional, según lo establece el artículo 193 y subsiguientes del Código de Trabajo y Convenios Internacionales de la O.I.T., se compromete a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, mientras presten sus servicios o durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo. Además, hará los estudios del caso que permitan establecer en todos aquellos centros de trabajo, los equipos necesarios para dar cumplimiento a las leyes y reglamentos de seguridad e higiene de trabajo.

Handwritten initials/signature



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Cecilia Oros" Dengue  
Heredia, Costa Rica

TITULO IV°  
REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I°  
DEL DESPIDO

- Artículo 54: Los causales justos para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Universidad Nacional son:
- Quando el trabajador acuda a la injuria, la calumnia, la difamación o las vías de hecho contra sus compañeros o patrono, en horas de trabajo.
  - Quando el trabajador cometa delito contra la propiedad en perjuicio del patrono o de sus compañeros debidamente comprobado por la Junta de Relaciones Laborales.
  - Quando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan los labores o las de las personas que allí se encuentran.
  - Quando el trabajador deje de asistir al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos en el mismo mes calencario. Será aplicable este inciso cuando el trabajador no justifique su inasistencia en un plazo de ocho días hábiles a partir de la primera ausencia.
  - Quando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando.
  - Quando el trabajador al celebrar el contrato, haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o arrestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado.
  - Quando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria.
  - Quando el trabajador, apertado por dos veces, incurra en las faltas establecidas en los incisos a, b, c, d y e, del artículo 72 del Código de Trabajo. En el caso del inciso b) no podrá entenderse, bajo ningún concepto, como propaganda contraria a las instituciones democráticas del país, la crítica al sistema económico-social vigente o al régimen político correspondiente. En el caso del inciso c) cuando el trabajador se presenta en un estado de los dichos, será obligación de su jefe inmediato, --

*[Handwritten signature]*



UNIVERSIDAD NACIONAL

"Gimnasio Colon Dengo"

Heredia, Costa Rica

referirla para su tratamiento al Departamento de Salud de la Universidad Nacional.

Para efectos de despido, queda expresamente derogado el inciso 1) (a) del artículo 81 del Código de Trabajo.

b) Cuando el profesor o administrativo de cualquier categoría, incumpla las obligaciones a que se refieren los artículos 130 y 149 siguiendo los trámites establecidos en los artículos 164 y 167 del Estatuto Orgánico, o incurra en alguna de las faltas a que hacen expresa referencia los artículos 133, 135, 137 y 139 de conformidad con el procedimiento señalado en los artículos 134, 136 y 138 del mismo Estatuto. En lo que respecta a las causas indicadas en el artículo 133 del Estatuto Orgánico relacionadas con el Código de Trabajo, se tendrán las mismas por modificadas de acuerdo a lo dispuesto en el presente artículo.

i) Cuando el funcionario sea condenado por sentencia ejecutoria por haber cometido un delito contra los deberes de la función pública estipulados en el Código Penal. Quedan exceptuados para este efecto los delitos consignados en los artículos 353 y 334 del referido Código.

Artículo 55: En la instancia administrativa o judicial correspondiente la Universidad deberá probar los hechos en que fundamenta toda sanción disciplinaria, inclusive el despido.





UNIVERSIDAD NACIONAL  
 Campus Uruar Urúru  
 Heredia, Costa Rica

TITULO V°  
 BENEFICIOS E INCENTIVOS

CAPITULO I°  
 DE LA SALUD

Artículo 56: La Universidad Nacional tomará un contrato de seguro obligatorio contra riesgos profesionales en el Instituto Nacional de Seguros, el cual protegerá a todos sus trabajadores agrícolas, de mantenimiento, vigilancia, de publicaciones, mecánicos, mensajeros, constructores, de construcción, choferes, de laboratorio, personal de campo y otros que así lo soliciten por el tipo de servicio que presten.

CAPITULO II°  
 DE LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

Artículo 57: La Universidad Nacional cubrirá el pago de todas las incapacidades que tengan sus trabajadores, mediante el sistema directo Caja-patrono, cobrándole a la Caja Costarricense de Seguro Social el monto del subsidio que debe cancelar al trabajador, quien recibirá, mientras dure su incapacidad, el monto completo de su salario. Queda la Universidad autorizada de cobrar el subsidio que corresponde al trabajador. Igual sistema se aplicará en aquellos casos de incapacidades otorgadas por el Instituto Nacional de Seguros por concepto de riesgos profesionales. Para todos los efectos, se considerarán como salarios los subsidios que reciban los trabajadores provenientes de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros.

Artículo 58: En caso de enfermedad, incapacidad o accidentes comunes o profesionales, la Universidad Nacional pagará al trabajador el salario hasta ciento cuarenta semanas (104). La cancelación de esta obligación se realizará en la forma habitual de pago al personal. Si con posterioridad a este período el trabajador resultare con incapacidad permanente la Universidad Nacional continuará pagando su salario en forma habitual, hasta por el tiempo necesario, para que el trabajador pueda acogerse a la pensión ordinaria respectiva. En caso de fallecimiento del trabajador que está disfrutando de este derecho el mismo será traspasado a la viuda o a los hijos menores de 18 años mientras lo sean o hasta los 25 años de conformidad con las estipulaciones de la Ley General de Pensiones del Magisterio Nacional. La Universidad Nacional se compromete a realizar aquellas gestiones tendientes a encontrar una solución integral al problema que representa actualmente la cobertura y los plazos de espera del sistema de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional, así como a lograr los cambios en la ley que le permitan dar cumplimiento a lo aquí estipulado.

Artículo 59: Cuando por el estado de salud de un trabajador, debidamente ---

219



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Omar Dengo"  
Heredia, Costa Rica

aprobado y a recomendación del Departamento de Salud de la Universidad Nacional, sea necesario variar las tareas, la Institución pagará todas las tarifas para realizar un traslado de excepción adecuado, hasta por un máximo de dos veces de acuerdo al artículo 24 de esta Convención.

Artículo 60: Las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez, y que hayan dado a luz, disfrutarán obligatoriamente de un descanso de ciento veinte días. En el período de postparto, este descanso no podrá ser menor de sesenta días. Para acogerse a este derecho, las trabajadoras podrán disfrutar indistintamente de dos meses antes y después del parto o días de un mes antes del parto y tres meses después de éste. En caso de que el parto sea doble, la trabajadora disfrutará de cinco meses de descanso; en caso de triplez o más, disfrutará de seis meses de descanso. En el caso de parto prematuro, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar, acumulativamente del plazo que le correspondía como descanso prenatal.

### CAPITULO III DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 61: La Universidad y el Sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional realizarán en conjunto, anualmente, una semana de actividades culturales con el propósito de promover la fraternidad universitaria.

Artículo 62: La Universidad Nacional otorgará permiso, previo acuerdo con el Sindicato, de dos horas mensuales para que el SITON promueva y realice actividades educativas, informativas, culturales y deportivas. Estas actividades podrán ser coordinadas por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, la Oficina de Actividades Culturales de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y el Consejo Central de Extensión. La Universidad Nacional facilitará sus instalaciones para que puedan realizarse dichas actividades y permitirá la utilización del equipo necesario (aparatos audiovisuales, pizarrones, muebles y otros).

Artículo 63: La Universidad Nacional concederá permiso con goce de salario al trabajador que sufiere arresto, por todo el tiempo que se prolongue esta situación, siempre que en la respectiva causa se dictare falta de mérito, sobreseimiento o sentencia absolutoria en su favor.

Artículo 64: La Universidad Nacional otorgará licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a. Por nacimiento de un hijo: 3 días hábiles.
- b. Por fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera del trabajador, aunque no exista vínculo matrimonial: 5 días hábiles si el deceso ocurriera dentro del país y 10 días hábiles si ocurriera fuera de éste.

*Handwritten signature*



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Cien años de un sueño"  
Heredia, Costa Rica

- c. Por el fallecimiento del padre, la madre, hijo o hermano del trabajador: 5 días hábiles si el mismo ocurriera dentro del país y 10 días hábiles si sucediera fuera de éste.
- d. En caso de matrimonio de un trabajador (a) la Universidad Nacional le otorgará licencia con goce de sueldo por 3 días hábiles.

Artículo 55: Si el trabajador se ausentare de sus labores por fuerza mayor sin previo aviso, deberá comprobar la existencia de ésta mediante un escrito en un plazo de 3 días hábiles a partir de la primera ausencia, aportando las pruebas respectivas, el cual deberá presentar a su jefe inmediato, quien lo remitirá a su superior jerárquico para decidir sobre si admite o no la justificación de las ausencias. En caso afirmativo, se dará por resuelto el asunto a favor del trabajador y no podrá ser sancionado en ninguna forma. En caso contrario se aplicarán las sanciones correspondientes al tenor del reglamento disciplinario vigente en la Universidad Nacional. La resolución final deberá ser enviada al Departamento de Personal. En caso de conflicto, el trabajador podrá recurrir de conformidad con el artículo N. 36 inciso a. de esta Convención.

Artículo 56: La Universidad Nacional se compromete a otorgar licencia para asistir a clases a sus trabajadores, hasta por diez horas semanales, de acuerdo al reglamento que se dicte al efecto.

Artículo 57: El personal docente tendrá derecho a disfrutar de un año sabático luego de diez años de servicio a la Universidad Nacional. Esto se compromete a hacer las provisiones presupuestarias y a tomar las medidas docentes y administrativas pertinentes para empezar a otorgar ese beneficio a partir de 1983.

#### CAPITULO IV<sup>o</sup> BENEFICIOS ECONOMICOS

Artículo 58: Al concluir todo contrato de trabajo, por despido, mutuo acuerdo, incapacidad permanente, pensión o muerte, la Universidad Nacional deberá pagarle al trabajador o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laborado hasta por 15 años o fracción no menor de seis meses. Para los efectos del cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral, proporcionales a la jornada por la cual esté nombrado. En caso de modificación al sistema vigente de pago de auxilio de cesantía, la Universidad Nacional mantendrá este derecho.

Artículo 59: La Universidad Nacional otorgará un sobresueldo no menor de 25% al personal académico que se dedique a tiempo completo y bajo



UNIVERSIDAD NACIONAL  
 "Carlos Oros Borgo"  
 Heredia, Costa Rica

el Régimen de Dedicación Exclusiva a las labores de la Universidad Nacional, según lo acordado por el Consejo Universitario al respecto.

Artículo 70: Cuando un trabajador en servicio o un ex-trabajador pensionado de la Universidad Nacional falleciera la Universidad Nacional aportará como gastos de funeral, una suma hasta de seis mil colones (\$6,000.00). Dicha suma será girada a los parientes del trabajador siguiendo el orden estipulado en el artículo 85 del Código de Trabajo y previa presentación del certificado de defunción.

Artículo 71: Los trabajadores administrativos o docentes administrativos no tengan que asumir puestos de categoría superior al que están desempeñando, o se les recargan funciones administrativas o académicas, serán remunerados adicionalmente en la suma correspondiente, sin perjuicio del tiempo que dure el recargo.

Artículo 72: La Universidad entregará anualmente uniformes o gabachas, según sea el caso, adecuadas a las condiciones climatológicas y a la índole del trabajo, a todos los trabajadores tales como: Personal de vigilancia, personal de la Oficina de Mantenimiento y Construcciones, personal de zonas verdes, personal agrícola de las fincas, conserjes, misceláneos, laboratoristas, personal de publicaciones, mecánicos, bodegas y bibliotecas. La Universidad Nacional suministrará un número de tres uniformes completos inicialmente y contra presentación de un uniforme deteriorado lo reemplazará inmediatamente. Sin excepción, todos los empleados están obligados a utilizar el equipo y uniforme que las condiciones de seguridad e higiene exigen. Para la confección del uniforme se escuchará el criterio al respecto de los trabajadores de la unidad de trabajo de que se trate.

Artículo 73: Todo trabajador de la Universidad Nacional, su cónyuge e hijos, así como sus dependientes, tendrán derecho a que se les asigne exención total de pago de matrícula, conforme al reglamento que se dicte al efecto.

Artículo 74: Los trabajadores que ocupen el puesto de Cajero tendrán una asignación semestral de 2600,00 (seiscientos colones) para cubrir las diferencias de caja. Estas serán reconocidas únicamente, cuando el cajero las reporte y las registre como tales el mismo día en que se efectúan. Si el conjunto de las diferencias del semestre sobrepasa el monto asignado, estas deberán ser cubiertas por el cajero, mediante arreglo de pago que determine la Administración. En caso de que los faltantes sean menores a dicha suma, la asignación se liquidará a favor del cajero.

Artículo 75: La Universidad otorgará facilidades a sus trabajadores que necesiten apoyo para realizar sus tesis o actividades de graduación. Para tal efecto, el interesado deberá presentar la solicitud correspondiente al Vicerrector respectivo o al Rector, indicando detalladamente los tipos de apoyo que requiere.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Omar Dengo"  
Heredia, Costa Rica

- Artículo 76: El monto del zonaje será de C1.600,00 (mil seiscientos colones). Dicho pago se hará en forma proporcional a la jornada que desempeña el trabajador y entrará a regir a partir del 1° de julio de 1981.
- Artículo 77: El monto de los zonajes será reajustado en enero de cada año, de acuerdo con un estudio técnico que la Universidad Nacional elaborará anualmente en el mes de diciembre de cada año.
- Artículo 78: La Universidad Nacional pagará zonaje a los trabajadores docentes o administrativos de las Secciones Regionales cuando los mismos tengan que trasladar su residencia al lugar donde está ubicada la Sección respectiva, de acuerdo al Reglamento de Pago de Zonaje. El cobro del pago de zonaje será imprescriptible en todo caso.
- Artículo 79: La Universidad Nacional no podrá retener el pago de zonaje por razones presupuestarias o de otra índole, dado que forma parte del salario.
- Artículo 80: La Universidad Nacional establecerá una política de beneficios económicos para aquellos trabajadores que una u otra forma se capacitan para realizar su labor en forma más eficiente. Para tal efecto las Comisiones de Carrera Académica, Administrativa y Técnica Profesional deberán elaborar el correspondiente reglamento, en el cual se contemplen el tipo de función que se ejerce, el tipo de capacitación adicional que recibe y los beneficios económicos que correspondan al trabajador según se establezca en el citado reglamento.
- Artículo 81: Los permisos que gozaron los servidores que trabajaron para la Escuela Normal o para la Escuela Normal Superior, antes de laborar con la Universidad, no interrumpen ni suspenden su relación laboral y en consecuencia, el tiempo de los mismos se computará necesariamente para los efectos de aumentos salariales, anualidades, antigüedad y otros beneficios contemplados en la presente Convención y en otras leyes laborales, en la forma que establece el artículo N. 86.
- Artículo 82: La Universidad Nacional se compromete a reajustar anualmente el monto de las asignaciones a sus becarios, de conformidad con el estudio técnico correspondiente, elaborado bajo la responsabilidad de la Junta de Becas.
- Artículo 83: La Universidad otorgará una asignación adicional a los becarios en el mes de diciembre, de acuerdo a lo estipulado para tal efecto por el Consejo Universitario.
- Artículo 84: Para los efectos que están bajo el control directo de la administración (ascensos, pago de preaviso y auxilio de cesantía, anualidades, cálculo de vacaciones), se entenderá como ininterrumpida la relación laboral de aquellos trabajadores que sean o hayan sido becarios por la Universidad.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Oscar Ortiz Obregón"  
Heredia, Costa Rica

Artículo 85: La Universidad Nacional brindará servicios de transporte a los trabajadores que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud, en el distrito de Uruca, mientras una empresa no les brinde ese servicio público en forma eficiente.

Artículo 86: La Universidad Nacional reconocerá de pleno derecho y de oficio cancelará las anualidades a que tengan derecho sus trabajadores, con el solo adelanto del plazo respectivo. El plazo para el reconocimiento y pago de las anualidades se contará de fecha a fecha a partir del ingreso del trabajador a la Institución. Para este efecto quedan incorporados al tiempo servido el período de prueba, los permisos sin goce de sueldo que hayan disfrutado los trabajadores cuando radican en su otorgamiento convenios de carácter nacional e internacional suscritos por la Universidad Nacional y las incapacidades.

Artículo 87: La Universidad Nacional habilitará locales adecuados para comedores de sus trabajadores.

CAPITULO V°

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

Artículo 88: La Universidad Nacional y el SITON convienen en crear y mantener funcionando un fondo que tendrá como objetivo elaborar y realizar actividades que promueven el bienestar de los trabajadores de la Institución y sus familias.

Artículo 89: Los proyectos y sus prioridades los desarrollará la Junta Directiva del FONDO con base a los estudios de factibilidad que así lo determinen, y tomando en consideración los siguientes aspectos:

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

Artículo 90: El FONDO será administrado por una Junta Directiva integrada de la siguiente manera:

- a. Tres miembros representantes de la Universidad Nacional nombrados por el Rector.

*[Handwritten signature]*



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Omar Dengo"  
Heredia, Costa Rica

- b. Tres miembros representantes de los trabajadores, nombrados por el Sindicato.

El quórum estará formado por 4 miembros de la Junta Directiva. Para que las acuerdos sean válidos se requiere el voto afirmativo de por lo menos cuatro de los miembros.

Artículo 91: Los nombramientos de los miembros de la Junta Directiva regirán por dos años y podrán ser interrumpidos por los órganos que nombren, cuando así lo consideren necesario, nombrando nuevos miembros por el resto del período. Vencido el término los nombramientos podrán ser prorrogados. Al menos uno de los miembros de cada parte deberá poseer título o grado universitario en una de las ramas de las Ciencias Económicas.

Artículo 92: La Junta Directiva nombrará dentro de su seno un presidente, el cual tendrá derecho a doble voto en caso de empate. La presidencia será rotativa por períodos que determine la Junta Directiva.

Artículo 93: Habrá un Director Ejecutivo nombrado por la Junta Directiva, el cual deberá poseer título o grado universitario en una de las ramas de las ciencias económicas.

Artículo 94: El FONDO estará adscrito a la Universidad y tendrá su propia administración. Los fines y funciones de la Junta Directiva serán establecidas en su respectivo reglamento.

Artículo 95: Bajo ningún concepto los dineros del FONDO podrán destinarse al pago de las obligaciones laborales o de cualquier otra índole de la Universidad Nacional, con excepción de los fondos estipulados en el inciso c) del artículo 99.

Artículo 96: La Universidad se compromete a otorgar el correspondiente permiso con goce de salario a los miembros de la Junta Directiva para el ejercicio de sus funciones por el tiempo que sea necesario.

Artículo 97: Por medio del Departamento de Auditoría, la Universidad deberá realizar al menos una auditoría por año del manejo financiero del FONDO, informando el resultado de los mismos al Consejo Universitario y al SITUN. Además, deberá aprobar los sistemas contables, de control y presupuestario antes de ser establecidos.

Artículo 98: Deberá existir una reserva permanente de por lo menos el 10% de los ingresos y podrá ser invertida en bonos, depósitos a corto plazo y otros valores que posean liquidez y se encuentren respaldados por instituciones del Estado.

Artículo 99: El FONDO será financiado por los siguientes recursos:



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Santa Teresita"  
Heredia, Costa Rica

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

Artículo 100: La Universidad se compromete a depositar trimestralmente en el FONDO los importes señalados en los incisos a) y c) del artículo 99.

Artículo 101: Los ahorros voluntarios de los trabajadoras serán administrados conforme a un proyecto que apruebe la Junta Directiva que contemple los siguientes objetivos:

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





UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Comunio Omnia Genit"  
Heredia, Costa Rica

TITULO VI  
GARANTIAS SINDICALES

CAPITULO I°  
DE LAS GARANTIAS SINDICALES

Artículo 102: La Universidad Nacional se compromete a conceder permisos con goce de salario a sus trabajadores para que asistan a cursos, seminarios, congresos, conferencias y otros, relativos a cuestiones sindicales, ya sea dentro o fuera del país, a propuesta de la Junta Directiva del Sindicato.

Artículo 103: Será absolutamente nulo e ineficaz todo acto de la administración que perjudique a los representantes sindicales por:

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

- Artículo 104:
- a. La Universidad Nacional no tramitará ninguna afiliación o desafiliación al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, si ésta no ha sido comunicada por el Sindicato.
  - b. La Universidad Nacional descontará las cuotas extraordinarias que apruebe la Asamblea General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, a sus afiliados, con solo comprobar la existencia del acuerdo que así lo autoriza.
  - c. También se compromete la Universidad Nacional a deducir del salario de los trabajadores toda suma adicional que estos autoricen a favor del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.
  - d. La Tesorería de la Universidad Nacional girará mensualmente, por medio de cheques al Secretario de Finanzas del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, el monto total de las deducciones referidas acompañado por la nómina respectiva. Dicha nómina contendrá: nombre, cargo, salario, lugar de trabajo del afiliado y monto de la deducción.
  - e. La Universidad Nacional cubrirá al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional cualquier suma en que éste resulte perjudicado por la no retención de las cuotas sindicales.
  - f. La Universidad Nacional informará al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, a solicitud del mismo, de todo ingreso, permiso con goce y sin goce de sueldo, baja, reubicación, pensión, vejez, incapacidad, sustitución y despido.
- 25



UNIVERSIDAD NACIONAL

"Campus Omar Dengo"

Heredia, Costa Rica

Artículo 105: La Universidad Nacional se compromete a poner en servicio vitrinas, pizarras y pizarzones para que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional informe de asuntos sindicales en oficinas centrales, Seccionales Regionales, en el campus universitario y en todas aquellas dependencias o centros laborales que tengan un número mayor de diez trabajadores. Las publicaciones deberán llevar el sello del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.

Artículo 106: La Universidad se compromete a conceder permiso, hasta por el tiempo que sea necesario, a los trabajadores que tengan algún cargo de representación en aquellas instancias previstas por la presente Convención, así como en todas aquellas instancias universitarias en las que el Sindicato tenga representación. Los atrasos en el trabajo, que se causen, como consecuencia de la aplicación de este artículo, no son imputables al trabajador.

Artículo 107: Todo trabajador que goce de algún tipo de Licencia Sindical con goce de salario de conformidad con el artículo 109 de esta Convención deberá laborar efectivamente para la Universidad un mínimo del 25% de la jornada por la que está contratado.

Artículo 108: La Universidad Nacional concederá los siguientes permisos con goce de salario para el ejercicio de las funciones sindicales:

- a. Hasta por dos tiempos completos en total para que se distribuyan entre los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, conforme ésta lo disponga.
- b. Hasta diez horas por semana a cada Comité Seccional, a repartir entre los miembros de su Junta Directiva, para realizar labores sindicales.
- c. Hasta ocho horas por semana a cada uno de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional. En caso de conflicto colectivo se permitirá a los miembros de la Junta Directiva y del Consejo de Comités Seccionales, en su totalidad, ausentarse de sus trabajos y sesionar permanentemente hasta la solución del mismo.
- d. Hasta medio tiempo para que sea distribuido entre los representantes del SIIUN ante las organizaciones nacionales e internacionales de segundo o tercer grado a las que el SIIUN esté afiliado.
- e. Un tiempo completo para la Asesoría Jurídica del SIIUN a escogencia del Sindicato. Este podrá optar por solicitársela a la Universidad Nacional que contrate el o los abogados que el SIIUN designe hasta por el tiempo dicho. Para esta oferta la Universidad Nacional asignará en su presupuesto anual y traspasará al SIIUN, una partida para el pago de esta contratación. La categoría de este funcionario será asimilada a la categoría de Abogado II, que establece el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos de la Universidad Nacional.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Quez Dengo"  
Heredia, Costa Rica

Artículo 109: La Universidad Nacional otorgará permiso a los afiliados del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, para que asistan a las Asambleas que éste convoque, debiendo el SUTUN en estos casos, avisar a la Rectoría o a la Secretaría General de la Universidad Nacional, con tres días de anticipación, salvo en caso de urgencia o fuerza mayor en que podrá avisar con 24 horas de antelación.

Artículo 110: La Universidad Nacional facilitará al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional una casa o local suficientemente amplio y equipado en la ciudad de Heredia, el cual será utilizado por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional como Casa Sindical. Dicho local deberá tener por lo menos cuatro oficinas y servicio sanitario. Asimismo facilitará al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional una oficina en sus instalaciones en cada una de sus Secciones Regionales y en aquellos que se abren en el futuro, así como los auditorios y salas de reuniones que posea la Universidad, previa comunicación del Sindicato a la administración, a fin de que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional pueda desarrollar eficientemente sus actividades.

Artículo 111: La Universidad dará todo tipo de facilidades al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional para que pueda hacer uso del equipo de publicaciones, servicios de computación y de instrumentos audiovisuales. Proporcionará a ese efecto todos los materiales necesarios. Igualmente facilitará sus vehículos para el desempeño de las funciones sindicales. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional se acogerá a las disposiciones reglamentarias vigentes, cuando ocupe cualquiera de estos servicios.

Artículo 112: La Universidad Nacional se compromete a otorgar en uso al SUTUN el equipo e instrumentos que éste le solicite y que sean necesarios para su operación, equivalente a la suma de \$30.000,00 anuales. El SUTUN deberá justificar la solicitud ante la Vicerrectoría de Administración que la realice, para su aprobación, para su trámite, al Departamento de Suministros.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Costa Rica"  
Heredia, Costa Rica

TITULO VII  
DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO 1º  
DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo 113: Para todos los efectos laborales se considerará a la Universidad Nacional como patrono único de los trabajadores que laboren en la Institución y que hayan trabajado para la Escuela Normal o para la Escuela Normal Superior.

Artículo 114: La Universidad Nacional editará una Gaceta mensual, en la que se publicarán los principales acuerdos referentes a la política universitaria, asuntos de interés y los que afecten los derechos de los trabajadores en general de la Universidad, tomados por la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario, Consejo Académico, Consejo Central de Investigación y de Extensión, Junta de Becas y Junta de Relaciones Laborales. El Sindicato podrá solicitar la publicación de aspectos específicos referentes a los asuntos mencionados.

Artículo 115: La Universidad Nacional discutirá y revisará con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, de previo a su entrada en vigencia, el Reglamento Interior de Trabajo que regirá en la Institución, así como cualquier normativa similar o equivalente que afecte las relaciones laborales en uno o varios centros de trabajo. Cualquier conflicto o desacuerdo al respecto será sometido a la Junta de Relaciones Laborales para su resolución.

Artículo 116: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres años, sin perjuicio de que una de las partes solicite renegociar uno o varios artículos de la misma. Empezará a regir a partir de su firma. Las partes se comprometen a renegociar los términos de la Convención Colectiva al vencimiento del plazo de ésta.

Artículo 117: Todos los derechos individuales o colectivos consagrados en esta Convención Colectiva son irrenunciables, y la Universidad Nacional los respetará plenamente desde el momento de la suscripción de la misma.

Artículo 118: La Universidad, a solicitud de Organismos Estatales, Organizaciones de Desarrollo Comunal, Asociaciones de carácter cultural, científico, deportivo o artístico, por intermedio de la Rectoría, podrá otorgar permiso con goce de sueldo y otras ayudas, a los trabajadores que deban viajar al exterior o interior del país, sin fines de lucro, en calidad de integrantes de delegaciones de tal carácter y en representación de la Universidad y/o de los organismos citados.

Artículo 119: La Universidad Nacional cubrirá los gastos correspondientes a viáticos y transportes, dentro y fuera del país, de sus trabajadores, de conformidad con lo estipulado en el Reglamento de Gastos de Viaje



UNIVERSIDAD NACIONAL

"Campus Omar Dengo"

Heredia, Costa Rica

y de Transportes, emitidos por la Contraloría General de la República. Los montos deberán ser presupuestados anualmente.

Artículo 120: La Universidad Nacional cancelará oportunamente, en las fechas destinadas al efecto, todas sus obligaciones como patrono en concepto de beneficios sociales ante las entidades correspondientes: Caja Costarricense de Seguro Social, Banco Popular, Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y otras, así como las que se establezcan en la presente Convención Colectiva, y comunicará bimestralmente al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional estar al día en el pago de las obligaciones legales referidas mediante certificaciones emanadas de la Auditoría de la Universidad Nacional. La Universidad se hace responsable de cualquier perjuicio que se origine en el incumplimiento de estas obligaciones.

Artículo 121: La Universidad Nacional respetará y pondrá en vigencia todas y cada una de las cláusulas de esta Convención desde el mismo momento de su suscripción, y los mantendrá y respetará como derechos adquiridos.

Artículo 122: Cuando la Rectoría o el Consejo Universitario conocieren de algún recurso individual o colectivo de índole laboral, deberán resolver en un plazo no mayor de treinta días hábiles; en caso de silencio al finalizar este término se tendrán por agotadas estas instancias.

Artículo 123: La transgresión o incumplimiento de cualquier disposición de la presente Convención Colectiva de Trabajo comprobada por la Junta de Relaciones Laborales, hará acreedor al, o a los responsables de tal incumplimiento, de una sanción que la Junta someterá como recomendación al Consejo Universitario, incluyendo la responsabilidad económica estipulada en el artículo 150-b del Estatuto Orgánico de la Universidad en lo que corresponda.

Artículo 124: La Universidad Nacional reconocerá para los efectos de los beneficios contemplados en la legislación Nacional y en la presente Convención Colectiva, la continuidad de la relación laboral de sus trabajadores que provengan de otros centros universitarios estatales nacionales de enseñanza superior.

Artículo 125: De conformidad con el artículo 61 de la Constitución Política y el inciso a) del artículo 169 del Código de Trabajo, los trabajadores de la Universidad Nacional, una vez agotado el procedimiento de conciliación, tendrán derecho a recurrir a la huelga en el término de un mes. En este caso dicho procedimiento no podrá prorrogarse bajo ningún concepto si no se da consentimiento expreso escrito del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.

Artículo 126: El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional y los trabajadores mantienen los beneficios derivados de la Convención anterior, de sus contratos individuales, el uso y la costumbre que favorecen al trabajador y al buen desempeño en la institución, así como las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y en el Estatuto Orgánico.



UNIVERSIDAD NACIONAL

"Campus Omar Dengo"

Heredia, Costa Rica

TRANSITORIOS

TRANSITORIO ARTICULO N. 10: Se acogerán en su totalidad al sistema de distribute de vacaciones estipulado en la presente Convención, los trabajadores que cumplan su período de vacaciones a partir de la firma de la presente Convención.

TRANSITORIO ARTICULO N. 11: En el mes de junio de 1981 se negociarán los reajustes salariales correspondientes al año 1981 y regirán a partir del 1º de julio de 1981. Al mismo tiempo se negociarán los reajustes salariales que regirán a partir del 1º de enero de 1982. La negociación de reajuste salarial que se realice en 1982, regirá a partir del 1º de enero de 1983. En cada negociación, las partes determinarán los mecanismos que permitan corregir las proyecciones en que se base la negociación.

TRANSITORIO ARTICULO N. 17: La Comisión de Carrera Administrativa y Técnico Profesional redactará el reglamento respectivo y lo presentará para su aprobación ante el Consejo Universitario. Este entrará en vigencia en un plazo no mayor de seis meses después de la firma de la Convención.

TRANSITORIO ARTICULOS Ns. 51 y 53: Para tales efectos se da un plazo de 6 meses a partir de la firma de esta Convención.

TRANSITORIO ARTICULO N. 67: Para tal efecto la Universidad Nacional elaborará y aplicará el respectivo reglamento en un plazo no mayor de un año a partir de la vigencia de la presente Convención.

TRANSITORIO ARTICULO N. 72: La Universidad se compromete a cumplir este artículo en el transcurso del I semestre de 1987.

TRANSITORIO ARTICULO N. 73: Este reglamento será elaborado conjuntamente por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional y por la Oficina de Asistencia Socio-económica de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, en un plazo no mayor de 8 meses a partir de la firma de esta Convención, y aprobado por el Consejo Universitario en un plazo no mayor de dos meses después de presentado.

TRANSITORIO ARTICULO N. 78: La Universidad continuará pagando el zonaje a aquellos funcionarios que actualmente reciben este pago, siempre y cuando se mantengan las condiciones que originaron el pago.

TRANSITORIO ARTICULO N. 87: La Universidad se compromete a construir o a habilitar un local para sala comedor en la Escuela de Medicina Veterinaria.

TRANSITORIO ARTICULO N. 90: a. La Junta Administradora del FONDO será nombrada dentro del mes siguiente a la firma de esta Convención Colectiva y emitirá el reglamento del

Handwritten initials



UNIVERSIDAD NACIONAL  
 "Campus Omas Dengo"  
 Heredia, Costa Rica

Fondo en un plazo no mayor de tres meses después de que asuma sus funciones.

b. Una vez integrada la Junta Directiva, el FONDOS contribuirá la Administración de los proyectos de bienestar social actualmente en proceso de ejecución (Guarderías y Centro de Recreación) con el objeto de asumir plenamente las responsabilidades correspondientes a partir del 1° de enero de 1982.

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

d. La Junta Directiva de las Guarderías Infantiles, normará las particularidades del funcionamiento de las mismas, mediante la elaboración de un reglamento, el que necesariamente deberá contener como mínimo: requisitos de admisión, cuotas, horario, servicios que prestará, enseñanza pre-escolar profesional. El citado reglamento deberá contener las normas que garanticen que en ningún momento las guarderías serán utilizadas como laboratorios de experimentación de niños.

El reglamento a que se refiere este Transitorio en su inciso d) deberá estar elaborado en un plazo no mayor de 6 meses. Dicho reglamento deberá ser aprobado por la Junta Directiva del FONDOS.

TRANSITORIO ARTICULO N. 99: Para efectos de financiación y desarrollo de los proyectos del FONDOS, el inciso a) del artículo 99, entrará en vigencia a partir del 1° de enero de 1982, comprometiéndose la Universidad a efectuar el primer depósito trimestral durante el mes de marzo de 1982. El inciso c) entrará en vigencia a partir del 1° de enero de 1982, comprometiéndose la Universidad a efectuar el primer depósito trimestral durante el mes de marzo de 1982. Los gastos de administración que deriven la cuenta en marcha del FONDOS así como aquellas referentes a los proyectos de Guarderías serán financiados por la Universidad.

*[Handwritten signature]*



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"Campus Omar Dengo"  
Heredia, Costa Rica

TRANSITORIOS GENERALES

TRANSITORIO N. 1: Queden derogadas: todas las actuaciones y resoluciones del Consejo Universitario, Rectoría, Vicerectorías y demás órganos que contravengan formal o sustancialmente las disposiciones de la presente Convención Colectiva.

TRANSITORIO N. 2: Aquellas trabajadoras que a partir del momento en que se firme el presente acuerdo estuvieran gozando del período de permiso pre o postnatal, tendrán derecho a ampararse a los beneficios estipulados que constan en esta Convención.

TRANSITORIO N. 3: Para el conocimiento de todos los trabajadores, la Universidad Nacional se compromete a publicar mil ejemplares de la presente Convención; de los cuales, 500 serán distribuidos por el SINTUC y 500 por la Universidad Nacional, en el término de un mes a partir de su firma.

TRANSITORIO N. 4: La Universidad Nacional y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional integrarán en un plazo de quince días una Comisión bipartita para que integre y planifique la puesta en vigencia de las disposiciones de esta Convención.

TRANSITORIO N. 5: Los derechos y acciones que se originan en esta Convención Colectiva prescribirán en el término de seis meses.

En fe de lo anterior firmamos en triplicado, en la ciudad de Heredia a las veinte horas del veintiseis de junio de mil novecientos ochenta y uno.

POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL

*[Signature]*

DR. ALFONSO RIVERA MELEN  
RECTOR

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO  
RECIBIDO A LAS 14:30 HORAS  
DEL 30 DE junio DE 1981  
*[Signature]*  
SECRETARIA DE SULEN HERRERA

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Handwritten initials]*