

20 de mayo del 2022
SITUN-OFIC-93-2022

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 de oficio: UNA-CES-SCU-ACUE-006-2022

El firmante **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco-cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General con Facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**, en vista del oficio número: **UNA-CES-SCU-ACUE-006-2022** de fecha 05 de mayo del presente año, por medio de este acto, en tiempo y forma, procedo a emitir observaciones sobre: **“MODIFICACIÓN AL TRANSITORIO DEL ARTÍCULO 6, DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL”**, de la siguiente forma:

Esta organización ya ha manifestado ampliamente los alegatos por los que se debe modificar el artículo en cuestión, lo anterior mediante oficios números: SITUN -OFIC-016-2022, SITUN-OFIC-030-2022 y SITUN-OFIC-059-2022, sin embargo, una de las causas más importantes es que una gran parte del sector administrativo de la Institución esta viendo serias limitaciones para concursar en ascensos, o movimientos de personal; siendo el principal motivo el hecho de que no se reconocería o no se establece con seguridad monto alguno de dedicación exclusiva en el “nuevo puesto”, debido a que implica un nuevo porcentaje, es decir, si un trabajador(a) bachiller, cuenta con el 15% de dedicación exclusiva en su puesto actual y concursa para un puesto donde el requisito sea licenciatura y queda electo, a dicho trabajador solo se le reconocería inicialmente el pago de una nueva base

salarial, siendo la diferencia entre un puesto y otro de aproximadamente veinte mil colones, y ya estando en ese puesto debe solicitar al Programa de Desarrollo de Recursos Humanos el reconocimiento mediante un nuevo contrato del 25%, (porcentaje que se paga actualmente), sin tener garantía, que este porcentaje le sea otorgado, porque si el puesto en el que fue elegido no tiene los avales técnicos del artículo 2 del reglamento en cuestión, éste debe solicitar su realización, y, en este momento dentro de la Institución este tipo de estudios están paralizados, además, se debe considerar mantener la dedicación exclusiva o no por parte de la institución, convirtiéndose la gestión antes dicha en nada atractiva para los trabajadores actuales de la Universidad, pues el cambio de un puesto cuyo requisito es bachiller a uno donde sea licenciatura no aportaría mayor beneficio económico que el de la diferencia de las bases salariales, ya que, más bien, podría estar perdiendo el incentivo de la dedicación exclusiva. Por el contrario, se le imponen trámites engorrosos que en este momento están paralizados por la misma Institución y sin tener certeza jurídica de obtener el beneficio económico de la dedicación exclusiva para licenciados. Que hoy en día al estar nominalizadas las anualidades, se convierte en el único beneficio económico real por participar en los concursos internos y crecer dentro de la Institución. Es decir, la persona concursa para un puesto donde tendrá nuevas funciones y mayores responsabilidades, pero la Institución no le asegura el reconocimiento monetario que realmente haría compensatorio el aspirar a estos puestos, ya que ahora, las anualidades ni si quiera se recalculan con la nueva base.

Por otra parte, en el punto D incisos i), ii) y iii), propuesto en esta última modificación, se indica de manera ambigua la negatoria a reconocer un contrato de dedicación exclusiva en el “nuevo puesto”, lo anterior, si este último implica un cambio en el porcentaje reconocido, esto conlleva a que el personal universitario, que ya posee capacitaciones, conocimientos, experiencia, y se encuentra elegible, aun teniendo todo el interés de continuar su crecimiento y progreso dentro de la Institución, se vea desmotivado, ya que no se le aseguraría el beneficio en el cambio de puesto, al ser siempre este una mera posibilidad.

Valga decir, que mediante oficio UNA-CES-SCU-OFIC-011-2022 de fecha 03 de marzo del presente año, la Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, que posibiliten la sostenibilidad de la Institución, determina que, en efecto, esta problemática se está generando dentro de la Universidad y se podría generar una afectación en los rubros económicos recibidos por los funcionarios administrativos que impidan que exista una movilidad laboral y, por ende, problemas en el reclutamiento de personal para concursos internos.

También, reconocen que los procesos de ascenso para los funcionarios que se encuentran en el régimen de dedicación exclusiva administrativa, antes de aprobada la ley 9635, deben mantener el mismo porcentaje en un puesto de ascenso cumpliéndose lo establecido en el artículo 2 del Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional vigente, recalcando que el puesto de ascenso al cual el funcionario administrativo aplique, tenga los avales técnicos correspondientes, para establecer si dicho puesto debe de considerar el mantener la dedicación exclusiva según corresponda.

Sin embargo, pese a reconocer la Comisión supra citada, el problema ya planteado, mantiene en esta propuesta de modificación la misma problemática, pues el inciso D), no aporta los cambios necesarios para que la clase trabajadora de esta Institución, esté nuevamente motivada a participar en los concursos internos, ya que, si bien es cierto elimina el inciso e), lo cual vemos favorable y aprobamos, en el D), mantiene la posición de que ante un traslado de un trabajador(a) bachiller a un puesto cuyo requisito es licenciatura este debe realizar un nuevo contrato de dedicación exclusiva, cumpliendo con los requisitos previos ya señalados, además, se manifiesta que no es hasta que la persona esté en el nuevo puesto que puede solicitar dicha gestión, sobre esta propuesta, no se aporta ningún criterio técnico por parte del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos que señale que la gestión debe hacerse de esa forma, además de que en este momento, todas esas plazas cuentan con el contenido presupuestario para otorgar la dedicación exclusiva correspondiente según el monto previsto del 30%, por lo que no hay ningún impedimento para mantenerlo y reconocerlo al nuevo ocupante de la plaza.

El importante dar certeza jurídica a los trabajadores, de que sus derechos, así como los incentivos se mantendrán, lo que a su vez genera un mayor aprovechamiento por parte de la Institución del personal actual, el cual está preparado para poder asumir los puestos que se aperturen, generando, a su vez, un beneficio económico para el trabajador y aplicando correctamente los principios de norma más favorable y economía procesal.

SOLICITUD DE AUDIENCIA:

Tomando en consideración todo lo explicado en este escrito, como organización sindical consideramos oportuno que se nos brinde una audiencia oral de carácter urgente, en conjunto con las representaciones de las instancias involucradas como la Directora del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, la Vicerrectora de Administración y el Rector, con el fin de esclarecer, la problemática que han planteado los trabajadores, en

referencia a este tema y las vivencias de algunos que decidieron no participar en concursos internos, además, de intentar llegar a un resultado favorable tanto para la clase trabajadora como para la Institución.

RECOMENDACIÓN:

De conformidad con los puntos expuestos en este escrito, esta Organización apoya parcialmente la propuesta planteada por la **Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA**, pues una de nuestras recomendaciones fue la eliminación del inciso E), la cual fue acogida en esta propuesta, sin embargo, en cuanto a los cambios sugeridos en el inciso D), se rechaza en su totalidad puesto que no vienen a aportar nada nuevo a lo que ya está en la normativa actual, ni solucionan el problema por el que los trabajadores de la Institución no quieren participar en los concursos internos de la misma, contrario sensu, se sugiere que antes de sacar la plaza a concurso el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Nacional, señale que efectivamente existe el interés institucional de mantener la dedicación exclusiva en ese puesto, para que el trabajador, que vaya a concursar tenga certeza de que ese rubro le será reconocido en caso de ser seleccionado para el puesto.



Álvaro Madrigal Mora
Secretaría General Adjunta
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN