

COMITÉ EJECUTIVO

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de
la Universidad Nacional
(SITUN)

Informe de Labores



Diciembre 2018 - noviembre 2021

Mensaje de la Secretaría General

El presente trienio ha sido marcado por diferentes eventos que nos han puesto en un contexto sumamente difícil, tornando en todo un reto la labor sindical. Podemos mencionar de inicio a la pandemia del COVID-19 y toda la emergencia de salud vinculada, seguida de la crisis fiscal y económica en la que, si bien es cierto, la pandemia ha incidido, no podemos obviar que ha sido provocada por 40 años de gobiernos neoliberales, con la cereza en el pastel del actual gobierno que, en contubernio con los principales partidos representados en la Asamblea Legislativa, tienen al país al borde del abismo con sus decisiones de restricción a las libertades individuales, sobre todo a la libertad de libre circulación, que ha generado el cierre de miles de negocios con la consecuente afectación a la economía que esto significa. Podemos agregar la aprobación de toda una serie de leyes y medidas de carácter totalmente regresivo, que amenazan con destruir a la clase media, empobreciendo, cada vez más, a los trabajadores, al afectarlos en sus derechos y conquistas laborales.

Al respecto, este periodo no podría haber sido más difícil, ya que, a solo cuatro



días de empezar esta gestión, se aprobó la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que vino a gravar con nuevos impuestos los, ya de por sí, reducidos ingresos de los trabajadores; además de eliminar derechos, sobre todo salariales, y con la imposición de la nefasta regla fiscal que hoy amenaza la institucionalidad del país, al estar provocando el cierre técnico de todas las dependencias del Estado obligadas a su aplicación. Sin dejar de mencionar que su aplicación ha significado el congelamiento de los

salarios y pensiones de los trabajadores del sector público.

Posteriormente, se tuvo la aprobación de todo un combo de leyes que vinieron a prohibir la huelga en el sector público, además de congelar el pago de las anualidades y, en este momento, se discute en la Asamblea Legislativa un grupo de leyes tendientes a establecer el salario único, aumentar los impuestos, como

por ejemplo el impuesto al salario, al salario escolar, a las casas, entre otros. Sumamos a esto la reciente modificación del reglamento del Régimen de Pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social, en donde se eliminó la jubilación anticipada, así como la reducción al monto de las pensiones.

Pero la historia no acaba ahí, en este momento la camarilla de neoliberales que se ha adueñado del país ataca de nuevo con el proyecto de Ley Marco de Empleo Público, con el cual intentan, una vez más, congelar de forma permanente los salarios del sector público; además de socavar la autonomía de las universidades públicas al someter a la mitad de sus trabajadores a la tutela del gobierno de turno, pasándolos a un régimen administrado por el Ministerio de Planificación.



Mirando hacia atrás probablemente nos preguntemos: ¿Cómo es que aún estamos acá?, ¿Cómo es que hemos logrado sobrevivir a este ataque masivo contra la clase trabajadora del país y contra la clase media? Seguramente la respuesta es que estamos acá por convicción, porque creemos en esto, porque la clase trabajadora y los trabajadores sindicalizados nunca nos rendimos, caemos, pero siempre nos levantamos porque este país nos necesita, porque este país lo hemos construido con sangre, sudor y lágrimas, e incluso muertes de los trabajadores. Es por esto que no podemos dejar que nos lo arrebaten.

Hoy que algunos claudican señalando su pesar por la afectación de sus derechos, responsabilizando de ello a los sindicatos o a sus dirigencias, debemos decirles que renunciar no es la opción. Hoy debemos fortalecernos más que nunca porque el temporal no ha acabado, de verdad que esta vez vienen por nosotros y sí, tal vez, las anteriores veces no nos ha importado cuando venían por alguien más, como no era por nosotros, hoy tiene que importarnos porque ya nadie luchará por nosotros. Esta vez nos toca, no hay a quien recurrir, los trabajadores debemos levantarnos y enfrentar esta acometida neoliberal y

anti laboral, proveniente de la clase político-económica que mueve los hilos del poder en contra de las clases populares y la clase media.

Por otro lado, hoy más que nunca, resulta claro que la clase gobernante no siente empatía alguna por las universidades públicas y su esencial labor social que desarrollan en beneficio de la sociedad. Esto lo vemos claramente en los recortes presupuestarios de que son objeto los presupuestos universitarios, así como en la aplicación de la regla fiscal que viene a evitar que estas instituciones puedan invertir miles de millones en beneficio de los grupos que más lo necesitan. Además, tal y como ya lo hemos señalado, el proyecto de ley de empleo público fue diseñado para acabar con la autonomía universitaria, por ello hoy nos enfrentamos a estos grupos de poder que pretenden acabar con la voz disidente de las universidades públicas.

Por esto, al igual que hace poco más de un siglo con la Reforma de Córdoba, las universidades públicas deben ser reivindicadas como la conciencia lúcida de la sociedad, productora de conocimiento y profesionales críticos e idóneos para transformar a la sociedad en una más justa, equitativa y amigable con el ambiente.

Para ello los trabajadores deben permanecer organizados y unidos en sus sindicatos. Culpar a estas organizaciones por la coyuntura que se vive, ni es justo, ni ayuda a solucionar o a enfrentar la problemática. Los sindicatos han sido las únicas organizaciones que han estado siempre en pie de lucha, otros grupos y organizaciones van y vienen, pero solo las organizaciones sindicales han estado siempre de pie, luchando contra la imposición de un Estado ultra neoliberal, como es el objetivo de la oligarquía criolla. Si bien es cierto, en los últimos años, hemos debido enfrentar tiempos muy duros, este país sigue necesitando y demandando de nuestro compromiso.

Seguimos, como SITUN, dando la cara, reinventándonos para asegurar la vigencia en el tiempo y, sobre todo, porque a pesar de que nos han golpeado bastante, también debemos reconocer que nuestra afectación ha sido mucho menor que la de otros grupos, precisamente por la presencia del Sindicato y su habilidad y pericia para proteger aspectos esenciales como lo es el derecho al

trabajo de los universitarios, así como sus ingresos. Logrando, además, acuerdos que van a beneficiar a los trabajadores de la Institución, demostrando que aún hay mucho por hacer, pero que solo a través de un SITUN fortalecido podremos seguir por esta senda.

Este informe de labores contiene la rendición de cuentas del Comité Ejecutivo correspondiente al periodo diciembre 2018 – noviembre 2021.

Defensa de la Convención Colectiva

La defensa de nuestra Convención Colectiva siempre es un objetivo permanente y constante, ya que como hemos visto en los últimos años, que no se trata de solo de defenderla a lo interno de la Institución, porque ahora quienes quieren derrumbarla están afuera con mucho poder. Nos enfrentamos a una alianza conformada por las élites político-económicas que agrupan a cámaras empresariales, gobierno de turno, partidos políticos y sus representaciones legislativas, con el gran apoyo de los medios de comunicación masiva, que han venido desarrollando una estrategia para acabar con los derechos de la clase trabajadora. En este trienio, si bien es cierto logramos que en el año 2020 el anterior Rector de la Universidad no denunciara la convención, también hemos visto como, a través de acciones de inconstitucionalidad y por medio de la aprobación de leyes regresivas, gobierno y diputados han logrado afectar nuestras conquistas laborales, con el ejemplo más reciente de la nominalización de diferentes derechos e incentivos en aplicación de la ley 9635; sin embargo, debemos recordar que aún están pendientes las resoluciones por parte de la Sala IV, de la acción de inconstitucionalidad contra esta ley, así como el juicio contencioso-administrativo, presentados por el Consejo Nacional de Rectores contra la ley y su reglamento, respectivamente. Es importante recordar que, en ambos procesos, los sindicatos universitarios somos coadyuvantes y hemos debido asumir, con gran beligerancia, la defensa efectiva de las universidades, sobre todo, en las audiencias convocadas al respecto, así como en los procesos de apelación a los fallos que han rechazado la medida cautelar. Es precisamente nuestra acción en este sentido, la que mantiene viva la esperanza de que el juzgado rectifique su fallo inicial y nos conceda la medida cautelar solicitada.

Defensa del FEES y petición de renuncia del anterior Rector

Un elemento trascendental para defender la Convención Colectiva fue la generación de espacios informativos para los afiliados, donde solo durante el año 2019 se realizaron 37 charlas en asambleas en distintos centros de trabajo de las sedes universitarias, las cuales nos permitieron informar y sensibilizar a los universitarios, con el fin de poder movilizarlos en defensa de sus derechos.

Es importante recordar que, producto de esta campaña, se logró convocar el jueves 24 de octubre de 2019 a cientos de trabajadores para protestar frente a la Rectoría, contra los ataques del entonces Rector, el señor Alberto Salom Echeverría, en contra de la Convención Colectiva y los derechos ahí contenidos. Producto también de esta campaña se logró que, en defensa del FEES, miles de universitarios se manifestaran en una marcha desde la Universidad de Costa Rica hasta Casa Presidencial en Zapote.

Si bien, podemos recordar que ese día se dio la firma de un acuerdo entre los rectores, la presidencia y los presidentes de las federaciones estudiantiles, tenemos claro que de poco sirvió, ya que, con respecto al presupuesto universitario, se nos siguió cercenando y coaccionando para acceder a entregar montos multimillonarios para uso desconocido por parte del gobierno. De igual forma, no se eliminó la cláusula que obligaba a depender de una autorización de la Contraloría General de la República, para que las universidades reclasificaran ciertas cuentas, obligando a trasladar a las arcas del Estado la suma de 35 mil millones de colones, por una modificación realizada en el seno de la Comisión de Económicos de la Asamblea Legislativa. Es importante recordar que, producto de las protestas contra la forma en que se negoció el FEES, un importante grupo de estudiantes hizo una toma simbólica del edificio administrativo, como forma de mostrar su preocupación por el futuro de la Universidad, de su financiamiento y del financiamiento de las becas. Por ello, el SITUN brindó su apoyo en forma de asistencia humanitaria en alimentación e hidratación, mientras se negociaba una salida a dicho conflicto. Finalmente, ante el andar errático de la Rectoría y su incapacidad para conducir apropiadamente los destinos de esta noble Institución, tanto el Comité Ejecutivo como la Asamblea General del SITUN, en consonancia con múltiples instancias

universitarias, tomaron el acuerdo de solicitar la renuncia del Sr. Rector, Dr. Alberto Salom Echeverría e, incluso, de elevar la excitativa ante las instancias correspondientes para que se inicie un proceso de destitución, procurando con ello salvaguardar el interés supremo de la Universidad por encima del interés personal.

Por otro lado, debemos aclarar que ha sido por la actuación de la Contraloría General de la República, organismo que se ha erigido en el ente topo poderoso, que impone el sometimiento a estas leyes, con la penalización de la no aprobar el presupuesto a las instituciones que oseen no someterse; la razón por la que la Universidad Nacional ha debido,

finalmente y bajo protesta, acatar la ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. En este sentido, y ante las consultas del Consejo Universitario para adaptar la normativa interna, la posición del SITUN ha sido que cualquier modificación a la convención debe



ser transitoria en el tanto se resuelven estos temas; sin embargo, también tenemos claro que por la aplicación de estas leyes, especialmente de la ley de congelamiento de anualidades y la misma 9635 que, aparte de nominalizar ciertos derechos e incentivos; con la regla fiscal viene a reducir el presupuesto universitario que viene a dificultar enormemente el pago de estos elementos tal y como están estipulados en la Convención.

Defensa de la Convención ante la Ley 9635

En este sentido, recordemos que, una vez aprobada la Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Públicas, nuestra acción fue en defensa de la Convención Colectiva y de la autonomía universitaria, con lo cual, logramos que en ese momento no se aplicara dicha ley en la Universidad Nacional, hasta este año que se está empleando por la imposición de la Contraloría General de la República. Ante esto la acción del SITUN ha sido tendiente a que haya la menor afectación salarial posible hacia los trabajadores, por ello se ha logrado que la

anualidad se nominalice con el monto del 2020 y no del 2018, lo mismo ha sucedido con otros incentivos como los recargos y sobresueldos, tal y como sucedió con los sobresueldos de oficiales de seguridad y choferes que se vieron mínimamente afectados. Solo ha habido ciertos incentivos que se nominalizaron con la base de 2018.

Vigencia de los regímenes de Carrera Académica y Carrera Administrativa

En cuanto a los regímenes de Carrera Académica y Carrera Administrativa se ha dado la lucha para lograr que estos no se cierren debido a las restricciones presupuestarias. Fue así como por la pronta acción del SITUN se logró evitar que se aprobara la reforma inicial del Reglamento de Carrera Académica propuesta desde el Consejo Universitario, la cual fue planteada con un carácter sumamente regresivo en contra de los derechos de los trabajadores académicos. Si bien es cierto, no quedamos del todo satisfechos con el texto sustitutivo aprobado, sobre todo por su puesta en ejecución de forma inmediata, sí creemos que se lograron los objetivos de mantener el régimen abierto y de atenuar las nuevas exigencias para el ascenso de los académicos. En ese sentido se le facilitó a los afectados la debida defensa legal para evitar que sus atestados fueran evaluados con el nuevo reglamento, además de que continuamos con las acciones respectivas para lograr que esta reforma se revierta, considerando que no contó con el beneplácito del Sindicato, tal y como debe ser para llegar a un acuerdo bipartito.

En cuanto al Régimen de Carrera Administrativa, se ha logrado de forma conjunta con la Comisión, la modificación del transitorio que impedía la evaluación de atestados acumulados hasta la fecha, por lo que ya fueron emitidas las resoluciones respectivas y se podrá proceder al pago consecuente.

Dedicación exclusiva

Otro aspecto en el que se trabajó fuerte y se logró darle una solución, es al tema de la dedicación exclusiva en ambos sectores laborales de la Universidad Nacional. En este sentido, en el sector administrativo se logró que se siguiera

dando el reconocimiento y se mantuviera el monto respectivo para las personas trabajadoras que ya lo tenían y, además, que se les reconociera si tenían un ascenso. Sin embargo, es claro que en atención de la ley 9635, en ambos sectores, se tuvo que ajustar los nuevos montos para nuevos otorgamientos, lo cual también es una medida de sostenibilidad financiera institucional.

Acción de inconstitucionalidad y prórroga de la Convención

Recordamos que la anterior Rectoría presentó ante la Sala Constitucional, una acción de inconstitucionalidad contra el artículo 185, la cual establecía el compromiso de las partes de no denunciar de forma unilateral la Convención. La



Sala IV declaró inconstitucional dicho párrafo, sin embargo, siempre logramos evitar que se denunciara la Convención y, más bien, logramos que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social certificara por tres años más su prórroga hasta abril del 2023. Un logro

sumamente importante, ya que este ha sido el gobierno en el que más se ha perseguido a los sindicatos y a las convenciones colectivas, por lo que lograr sobrepasar este gobierno sin la denuncia de la Convención, es un logro que debe ser valorado en su debida dimensión, sobre todo, si a eso le añadimos la anterior administración universitaria, el logro alcanza una mayor dimensión.

Proyecto de ley de Empleo Público y defensa de la autonomía universitaria

Es digno de realzar la acción conjunta que tanto SITUN como la Universidad misma, han asumido durante este año, en defensa de nuestra autonomía, esta vez en contra del proyecto de Ley Marco de Empleo Público, con el cual los poderes ejecutivo y legislativo buscan hacer la más grande reforma del Estado, desde 1948, violentando la independencia de poderes, así como las autonomías constitucionales; sometiendo todas las instancias públicas bajo el control político

del Ministerio de Planificación, con lo cual el gobierno de turno tendría control total del Estado. Fue así como durante varios meses, en conjunto con el resto del movimiento sindical, pero con la casi total ausencia de las otras universidades públicas; se debió acudir a la Asamblea Legislativa para manifestarnos contra esta ley. De la misma forma nos manifestamos en las instalaciones de la Sala Constitucional, ejerciendo presión sobre un ente que con su actuar, ha venido validando todo tipo de adfesios jurídicos, con los cuales los poderes ejecutivo y legislativo han venido cercenando los derechos laborales, así como socavando el Estado Social de Derecho. Finalmente, esta sala se pronunció sobre el proyecto en cuestión



con un voto difícil de entender, donde no protege las autonomías universitarias y asesta un duro golpe al derecho a la negociación colectiva. Primeramente, establece una extraña división de los trabajadores universitarios, en donde aparecen los académicos, quienes al ser los que realizan la acción sustantiva no son sujetos de estar regidos por el Mideplan.

En segundo lugar, los trabajadores administrativos de soporte directo a la académica, de quienes se dice, tampoco son sujetos de estar bajo la tutela de dicho ministerio. Y, en tercer lugar, los trabajadores administrativos que realizan labores muy generales comparables a los de otras instancias, quienes sí pueden estar bajo la administración.

Por otro lado, es importante indicar que el voto de Sala IV no es vinculante para la Asamblea Legislativa, por lo que podrían los diputados apartarse de éste, ante lo cual estamos vigilantes, ya que el voto de Sala IV hace la grosera división de trabajadores académicos y administrativos, con lo que podría dejar a los primeros en un régimen de empleo administrado por la Institución, pero siempre sometidos al llamado salario único y, por el otro, a los trabajadores administrativos los podría estar trasladando, aunque sea de forma parcial, al

régimen de empleo público administrado por el Mideplan. Esta situación vendría a significar un duro golpe a la autonomía universitaria, al validar la injerencia del Poder Ejecutivo en el quehacer de nuestras instituciones. Al respecto, los trabajadores debemos, una vez más, estar alertas ante esta nueva amenaza, en donde el Sindicato ya ha entrado en el análisis de este nuevo texto del proyecto, así como en la definición de una agenda sindical conjunta para combatir este golpe a nuestra institucionalidad.

Protección de los trabajadores y sus ingresos

En cuanto al Fondo Estatal para la Educación Superior (FEES), es claro que este trienio hemos vuelto a los tiempos de recortes presupuestarios que han provocado una situación de emergencia, donde la Institución ha debido tomar duras medidas con el fin de asegurar su sostenibilidad, suspendiendo estudios



de puesto, procesos de reestructuración, reconocimiento de dedicación exclusiva, entre otros. Sin embargo, ante este déficit presupuestario, hemos entrado en un proceso de negociación constante y permanente con la administración, con el fin de

asegurar que, al menos, dentro de este contexto no se genere un proceso de recorte de plazas o despidos masivo, en el entendido de que, si bien se busca darle sostenibilidad al quehacer institucional, eso debe de ir de la mano con asegurar la estabilidad de los trabajadores, así como de sus ingresos, lo cual en estos dos últimos años de crisis sanitaria y financiera, lo hemos logrado. La comunidad universitaria es consciente de que, en esta época de estrechez y sacrificios, por lo menos en lo colectivo, hemos salido adelante con afectaciones mínimas, especialmente si nos comparamos con otros sectores, ya que además de haber protegido y conservado la práctica totalidad de plazas existentes, nuestros salarios se han visto poco afectados.

El teletrabajo como medida para adaptarnos a la pandemia

Podemos decir que el SITUN fue visionario cuando, en el Adendum a la Convención Colectiva, se incluyó la posibilidad de contemplar otros tipos de jornada, pensando precisamente en modalidades como el teletrabajo. Es claro que al haberse implementado éste con anterioridad a la pandemia, le permitió a la Institución adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias que nos impuso la situación sanitaria. De esta forma se logró no solo proteger a los trabajadores, sino continuar con las labores propias de la Institución y no interrumpir las funciones ni el servicio.

Es importante recordar que con nuestra intervención logramos que, al inicio de la pandemia, se modificara las funciones a los trabajadores que ocupan puestos no teletrabajable, sobre todo de aquellos que tiene condición de riesgo y se les enviara a sus hogares con el fin de protegerlos. Posteriormente se trabajó en un formato mixto de presencialidad y teletrabajo, hasta que fuera totalmente seguro la vuelta total a la presencialidad de este grupo. De la misma forma se trabaja para que, en caso de regresarse el próximo año a una mayor presencialidad, se haga de forma segura, tanto para trabajadores como para estudiantes.

Por otro lado, es importante mencionar que actualmente se trabaja para proteger a los trabajadores que están en teletrabajo en lo que corresponde a aspectos de salud laboral, sobre todo asegurando el derecho a la desconexión y la privacidad. Recordamos que el SITUN es miembro de la Comisión Institucional de Teletrabajo de la Universidad nacional (CITUNA).

Adecuaciones a la Convención Colectiva

Si recordamos, con la anterior Rectoría se venía realizando un proceso de negociación con el objetivo de modificar algunos artículos convencionales para beneficio de los trabajadores. Esto lo hemos retomado con la actual gestión para incluir modificaciones en el artículo 37, las cuales permitan la movilidad horizontal del personal propietario. Además, con la modificación del artículo 43, para que los administrativos sean considerados en segundo lugar en el orden de prioridad para ejercer la docencia universitaria. De la misma forma se incluyó en

el acuerdo con Rectoría, lo referente al artículo 199, con lo cual pretendemos establecer los mecanismos para convertir una plaza, plazo fijo en vacante, con el fin de que estas sean dadas en propiedad. Mencionamos también la modificación del artículo 17 sobre permisos y licencias, para permitir que la licencia por cuidado de familiares enfermos también se dé en caso de que éste deba darse en los hogares y no solamente en hospitales o clínicas.

Sostenibilidad de la Universidad Nacional y la Convención Colectiva

Durante estos tres años hemos sido parte de una comisión bipartita, en conjunto con la administración, la cual ha venido analizando la situación presupuestaria de la Universidad, con el fin de buscar y proponer medidas de sostenibilidad que aseguren la continuidad de la función de esta Institución, pero que, a la vez, proteja la estabilidad e ingresos de los trabajadores. Al respecto, debemos indicar que no ha sido fácil, ya que una vez más medidas como: la regla fiscal, los recortes presupuestarios, las leyes que violentan nuestra autonomía y la negociación colectiva, nos colocan ante un escenario sumamente difícil para lograr cumplir con ambos objetivos.

Entendemos muy bien a quienes creen que la Convención Colectiva está por encima de todo, sin embargo, también esperamos que entiendan que el contexto nos hace variar nuestros objetivo y estrategias con el fin de asegurar el bienestar colectivo por encima de las expectativas individuales. En este sentido vemos como un logro importante, el hecho de que con nuestra intervención y apoyo la Universidad ha asumido presupuestariamente el nombramiento de los compañeros que laboran en la Estación de Biología Marina de Puntarenas, los cuales, debido a la disminución del aporte que la Ley de Pesca le daba a la Universidad, vieron peligrar no su anualidad o ascenso en Carrera Académica, sino su permanencia misma, es decir, su trabajo. Pero estos son los ejemplos que nos permiten justificar el cambio de objetivos en este duro contexto presupuestario.

Estrategias de comunicación, movilización y concientización

Este periodo será recordado como el de mayor movilización sindical por las constantes veces que hemos debido convocar a nuestros afiliados a la defensa de nuestros derechos, de la universidad pública y del Estado Social de Derecho. Si bien es cierto, no nos llamamos a engaño, reconociendo que hemos visto disminuida nuestra capacidad de movilizar masivamente a nuestra gente, también debemos reconocer que ha sido nuestro sindicato sobre el cual ha caído el peso de la convocatoria de los trabajadores universitarios, tal y como se puso de manifiesto durante las semanas que estuvimos frente a la Asamblea Legislativa, en defensa de nuestra autonomía y en franca lucha contra el proyecto de empleo público.

Por otro lado, seguimos vigentes con nuestra participación dentro del Bloque Unitario Sindical y Social de Costa Rica (BUSSCO) y del movimiento sindical en general. Rendirse no es una opción para este sindicato, aún y cuando el contexto de pandemia desidia y leyes antihuelgas nos han puesto el panorama



sumamente difícil, este sindicato ha dicho presente en estas luchas. Por ello no hemos escatimado recursos ni esfuerzos para convocar y movilizar a los universitarios, contratando transporte, sonido, alimentación y entretenimiento. La lucha continúa y el SITUN seguirá diciendo presente, pero es claro que necesitamos de la respuesta y compromiso de la gente, la lucha siempre será de todos.

En las próximas semanas debemos retomar la lucha contra la agenda del Fondo Monetario Internacional, un grupo de proyectos que continúan en la línea de gravar a la clase trabajadora con más impuestos y recortando sus derechos salariales, por lo cual no debemos bajar la guardia y estar dispuestos, una vez más, a tomar las calles, sin olvidar el espacio electoral que es donde finalmente debemos pasar la factura a estos partidos que cada cuatro años piden nuestro

voto, solo para traicionar a los trabajadores una vez en el poder. No debemos



seguir siendo tontos útiles de esta corrupta clase política.

Recordemos que el movimiento sindical no solo se ha dedicado a tomar las calles para protestar, sino que, especialmente a través del BUSSCO, se han hecho planteamientos y propuestas alternativas con el objetivo de dar opciones viables a la situación compleja en la que nos desenvolvemos. Propuestas que, por razones meramente ideológicas, al estar empecinado este gobierno en su agenda neoliberal, han sido rechazadas por éste mismo y sus cómplices en la Asamblea Legislativa.

Atención del sector académico

Prórroga del requisito de posgrado

En cuanto al requisito de posgrado que deben cumplir los académicos, se logró que se aprobaran dos prórrogas, una el año pasado y otra este año que se extenderá para el 2022, con el fin de brindarle el tiempo suficiente a un grupo de académicos que aún no han logrado finalizar sus estudios. Esperamos que ya con esta segunda prórroga la totalidad de académicos tengan su respectivo título de posgrado para el 2023. En este sentido, es digno de reconocer el papel preponderante que ha jugado la Rectoría Adjunta para plantear y apoyar estas prórrogas y la anuencia del Consejo Universitario en aprobarlas.

Nombramientos anualizados y Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica

Se ha continuado en un proceso conjunto con esta instancia que ha permitido año con año, aumentar los recursos disponibles para apoyar el nombramiento anualizado de decenas de académicos interinos, lográndose para el otro año un aumento de cinco tiempos completos en la cantidad de tiempos con los que esta

Rectoría apoyará a las unidades que requieran de este tipo de colaboración para anualizar a sus trabajadores no propietarios de tiempo completo. Asimismo, se logró dar un importante impulso al cumplimiento del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica, con lo cual varias decenas de académicos interinos adquirieron su propiedad, lo que a la vez quita presión sobre la demanda de recursos para anualizar a los que continúan en condición de interinazgo. Además, se incluyó en el acuerdo bipartito con la Rectoría un punto para que las unidades académicas inicien de inmediato la formulación del nuevo plan, el cual deberá estar en ejecución, a más tardar, en el 2023.

Trabajo de la Seccional de Académicos

El trabajo constante y tesonero de la Seccional de Académicos ha rendido sus frutos al ser una contraparte aceptada por las diferentes instancias académicas universitarias, tales como: Rectoría Adjunta, Vicerrectoría de Docencia, Junta de Becas, Comisión de Carrera Académica y, últimamente, el Consejo Académico de la Universidad (CONSACA), las cuales han venido asumiendo y discutiendo la agenda planteada por esta seccional en temas como los reglamentos de Junta de Becas y Carrera Académica, definición de horas contacto de los cursos, evaluación académica, cantidad de estudiantes por grupo, horarios de docencia, trámites administrativos incorporados al quehacer académico, actuación de Asesoría Jurídica, entre otros.

Registro de elegibles

En cuanto al registro de elegibles del sector académico, es importante mencionar que el trabajo de la comisión institucional integrada para atender este tema, prácticamente, ha finalizado la propuesta conceptual de este, faltando solo el desarrollo informático que permitiría su puesta en vigencia. En este sentido, nuestro esfuerzo ha sido para proteger la estabilidad impropia de los académicos interinos, en cuanto creemos que este instrumento no debe servir para violentar los derechos de este sector que ya ha hecho carrera en la Institución, ganándose su lugar sin que vea peligrar su permanencia cada año, por tener que entrar en una especie de concurso con aquellos oferentes externos que hacen fila para ingresar. La posición del SITUN ha sido mayormente aceptada, por lo que se

han establecido los mecanismos para proteger dicha estabilidad y solo en casos de pérdida de idoneidad, es que los académicos interinos podrían no ser contratados.

Otros aspectos relevantes

Existen otros aspectos que se han venido trabajando de forma conjunta con la Rectoría Adjunta, la Vicerrectoría de Docencia y la Junta de Becas; en lo cual hemos contado con el apoyo de la Seccional de Académicos. Algunos por mencionar son la evaluación del desempeño académico, la cual creemos debe trascender la evaluación de la percepción por parte del estudiante, por lo que hemos trabajado para que sea una evaluación más objetiva e integral. Por otro lado, se inició el análisis y discusión de la propuesta de la Rectoría Adjunta sobre la modificación de las horas contacto de los cursos, especialmente con miras a buscar una mayor estandarización de criterios cuando son pertinentes, para definir aspectos como el valor en créditos de los cursos y, por ende, sus características en cuanto a la distribución de actividades. Al respecto, nuestra línea es que deben evitarse los abusos para uno y otro lado, buscando una mayor eficiencia y calidad en la docencia. Este tema continuará durante el año 2022.

Por último, en acuerdo con la Junta de Becas se está presentando una modificación al reglamento para establecer que, en casos de cobro por incumplimiento de la beca, es decir, cuando vencido los tiempos el académico no ha podido cumplir con la presentación del título que acredite la finalización de los estudios por los cuales fue becado y por lo cual se le ha iniciado un proceso de cobro por parte de la Institución; el proceso será detenido y finalizado cuando la persona logre finalmente presentar los atestados en cuestión. Con esto esperamos se haga justicia con un grupo de compañeros que están pagando la totalidad de su beca, aun cuando ya finalizaron y obtuvieron su título.

Regímenes de pensión y jubilación

No solo los trabajadores han estado bajo el ataque de estos grupos neoliberales, también los jubilados están siendo afectados en sus derechos bien ganados

durante una vida de dedicación y esfuerzo. Sin embargo, eso no ha sido óbice para que el gobierno, diputados y cámaras empresariales continúen en su afán de privatizar los regímenes de pensiones, cercenando cada vez más el perfil de beneficios de los distintos regímenes. Por lo anterior, se ha venido apoyando a los pensionados del Magisterio, quienes a través de la llamada “Ley Xiomara”, fueron enormemente afectados en sus pensiones, muchos de los cuales, al aprobarse esta ley, vieron sus ingresos reducirse a cero por cobros confiscatorios.

En este sentido, el movimiento sindical logró que, al menos, la Sala IV suavizara la afectación máxima que se le puede hacer a las pensiones, reduciendo el monto de un 55 a un 50% del total, lo cual viene a dar un alivio a estos trabajadores jubilados, pero de igual forma, continuamos con los esfuerzos para que se elimine o modifique de esta “Ley Xiomara”, que impone un doble cobro a los jubilados del Magisterio, lo cual es a todas luces ilegal y confiscatorio. Esta lucha se está haciendo a través de JUPEMA y los sindicatos afines, para lo cual se ha venido haciendo lobby en la Asamblea Legislativa para que se modifique la ley, así como impulsando las acciones que estos grupos están haciendo en instancias judiciales, laborales y de derechos humanos, para lograr traerse abajo esta ley. Es un proceso que tomará su tiempo.

Otro proyecto que hemos venido combatiendo es el presentado por el diputado Víctor Morales, del Partido Acción Ciudadana (PAC) que regresa a la corriente legislativa, ya que hace unos meses, por las gestiones realizadas por el conglomerado sindical, no había sido convocado en periodo de sesiones ordinarias ni extraordinarias. Este proyecto busca reducir el tope a los montos de las pensiones del Magisterio, muy por debajo del actual monto existente e igualándolo con el tope del Régimen del IVM, o sea, en Reparto se cotiza entre tres y cuatro veces más que en el régimen de la CCSS, pero el monto de la pensión, al final, sería igual que el del IVM con postergación. Además, en un inicio se pretendía trasladar a los más de 4000 cotizantes activos de Reparto al IVM y aumentar la edad de retiro a los 65 años, lo cual se había eliminado por la intervención de los sindicatos magisteriales vinculados a JUPEMA, razón por la cual, habrá que seguir luchando para, de nuevo, evitar que esto vuelva a incluirse.

Lo que en ese entonces no se pudo eliminar fue la modificación del tope al monto de la pensión. Al respecto, hemos retomado acciones contra este proyecto, por lo que seguimos pendientes de lo que pueda pasar en la Asamblea Legislativa, en los próximos días y semanas. Por si lo anterior no fuera poco, también se dio la modificación del Régimen del IVM, eliminándose la jubilación anticipada y aumentando el periodo para el cálculo del salario de referencia, ambos duros golpes para los trabajadores pertenecientes a este Régimen. Los sindicatos vinculados al BUSSCO dimos una férrea lucha para evitar que se aprobaran estas modificaciones, sobre todo a través de la intervención de nuestra representante en la Junta Directiva, la Sra. Marta Rodríguez. Sin embargo, es difícil dar una lucha cuando en el seno de dicha junta, cuando solo se recibe el apoyo de uno de los restantes ocho miembros. Esto solo nos evidencia que el gobierno, los diputados y las cámaras empresariales están de la mano en su afán de afectar a la clase trabajadora, por lo cual los trabajadores debemos buscar nuevas alianzas para proteger nuestros derechos.

Campañas solidarias para nuestros afiliados

El SITUN, consciente de la necesidad que muchos de nuestros afiliados y sus familias, desarrolla diversas campañas para apoyarlos, así como a otros grupos que también lo necesitan.

Entrega de útiles escolares

La solidaridad es un acto que se demuestra día a día en un sindicato, siendo uno de los mejores ejemplos la actividad de entrega de útiles, ya que constituye una oportunidad para retribuir a los afiliados su compromiso y lealtad con la organización, aportando a la formación y desarrollo de sus hijos. Constituye, además, la oportunidad para difundir los principios y valores sindicales entre los hijos de los afiliados. A continuación, se detallan los datos de entregas de estos tres años:

Cuadro N°1. Detalle de la de la entrega de útiles escolares 2019.

Categoría	Paquetes comprados	Total
Maternal	31	Ø235.538,00
Interactivo	67	Ø326.759,00
Preparatoria	33	Ø171.699,00
I Ciclo (escolar)	268	Ø1.902.800,00
II Ciclo (escolar)	400	Ø3.406.000,00
Colegio	566	Ø5.267.762,00
Universitario	427	Ø3.419.843,00
Donación	400	Ø1.363.600,00
Total de paquetes	2192	Ø16.094.001,00



Cuadro N°2. Detalle de la entrega de útiles escolares 2020.

Categoría	Paquetes comprados	Total
Maternal	55	Ø421.575,00
Interactivo	100	Ø473.500,00
Preparatoria	70	Ø388.360,00
1° grado	70	Ø509.740,00
2° grado	90	Ø884.430,00
3° grado	75	Ø742.125,00
4° grado	70	Ø611.590,00
II Ciclo	130	Ø968.760,00
Colegio	400	Ø3.229.200,00
Universitario	860	Ø5.909.920,00
Donación	400	Ø1.701.600,00
Total	2320	Ø15.840.800,00



Cuadro N°3. Detalle de la entrega de útiles escolares 2021.

Categoría	Paquetes comprados	Total
Maternal	70	Ø567 000,00
Interactivo	110	Ø921 250,00
Preparatoria	80	Ø641 600,00
Escolar (1° grado)	120	Ø815 400,00
Escolar (2° a 6° grado)	400	Ø2 605 200,00
Colegio-Universitario	1100	Ø10 782 200,00
Donación	500	Ø2 149 000,00
Total	2380	Ø18 481 650,00



Responsabilidad social

El SITUN y el Fondo de Beneficio Social (FBS) se han caracterizado por tener una visión social muy amplia, apoyando a escuelas, grupos y comunidades que así lo necesitan. En este sentido, se busca apoyar a niños y niñas de bajos recursos, atendiendo en la mayoría de casos las solicitudes de los afiliados y afiliadas al SITUN y alguna solicitud específica para donación de útiles y uniformes.

Durante estos años se recibieron un total de 174 solicitudes, las cuales fueron analizadas por la Comisión nombrada por el Comité Ejecutivo del SITUN, teniendo como resultado la aprobación de un total de 172 solicitudes equivalentes a 1575 paquetes de útiles escolares entregados. Las visitas a los centros educativos son coordinadas con directores o directores regionales de las zonas donde se entregan o, a veces, con líderes comunales. Durante este periodo se han visto beneficiados aproximadamente 38 centros educativos, logrando contemplar las 7 provincias del país. Recordemos que los paquetes no retirados por lo afiliados se utilizan para donaciones.

A continuación, un detalle de las comunidades y/o centros educativos que recibieron donaciones durante este periodo:

Cuadro N°4. Detalle de las zonas y centros educativos que recibieron paquetes de donación en el año 2019.

Zona	Centro educativo	Cantidad de paquetes	Suministros (caja)
Sarapiquí	Colpachí (Escuela Regular)	10	1
	Kinder La Unión del Toro	5	
	La Unión del Toro (Escuela Regular)	35	1
	Boca del Toro	7	
	San Francisco o Los Ángeles (Escuela Regular y donación)	54	
	San Francisco o Los Ángeles (Escuela Regular y donación)	65	1
	Cureña	30	1
	La Unión del Toro	4	1

Guanacaste	Escuela Bernavela	20	1
	Kinder Bernavela	5	
	Escuela Guaitil	4	
Puntarenas	Zona indígena Boruca	98	
Total		337	6



Siendo organizaciones que comparten un mismo sentido de ayuda social, se invitó al Fondo de Beneficio Social para participar en esta campaña. La junta directiva aprobó la suma de un millón quinientos mil colones mediante el acuerdo #3-4-2019, para la donación de útiles y uniformes.

(Oficio FBS-JD-92-2019 del 05 de febrero de 2019), y así co-patrocinar conjuntamente con el SITUN.

Cuadro N°5. Detalle de las zonas y centros educativos que recibieron paquetes de donación en el año 2020.

Zona	Centro educativo	Cantidad de paquetes	Suministros escolares
Turrialba	Escuela El Rey Mercedes Sur	48	17 cajas
	Escuela Alto Pérez Astúa		
	Zona Indígena Zapotal.		
Heredia (Barva)	Escuela Santubal	38	
	Escuel Lourdes De Sacramento	26	
Heredia (Sarapiquí)	Escuela Remolito	16	
	Escuela Tambor	60	
	Escuela La Unión del Toro	30	
	Escuela de Bocas del Toro	4	
Varias zonas del país	Solicitudes de Afiliados	197	
Total		419	

Nuevamente, este año se extendió invitación al Fondo de Beneficio Social, en donde aprobaron la suma de dos millones de colones mediante el acuerdo # 9-

1-2020, para la donación de útiles y uniformes. (Oficio FBS-JD-23-2021 del 14 de enero de 2020), y así unirse un año más con el SITUN en estas campañas.



Cuadro N°6. Detalle de las zonas y centros educativos que recibieron paquetes de donación en el año 2021.

Zona	Centro educativo	Cantidad paquetes	Cajas de cuadernos	Cajas de suministros	Implementos COVID-19
Guanacaste	Escuela de Liberia	12	3	1	1
	Escuela El Triunfo	12	3	1	1
	Escuela Bernabela	31	3	1	1
	Escuela Ostional	12	3	1	1
	Escuela de Guatil	12	3	1	1
	Escuela Matías Duarte Sotela	12	3	1	1
	Escuela Bebedero	36	3	1	1
Heredia (Sarapiquí)	Escuela Platanera	18	3	1	1
San José (Pérez Zeledón)	Escuela California de Río Nuevo	24	3	1	1
	Escuela El Llano de Río Nuevo	12	3	1	1
	Escuela Santa Eduvigis de Páramo	12	3	1	1
	Escuela División de Páramo	12	3	1	1
	Escuela y Colegio Isla Caballo	94	3	1	1

Puntarenas	Escuela María Rosa Gámez Solano	186	3	1	1
	Escuela La Guaria	24	3	1	1
	Escuela La Florida	24	3	1	1
	Escuela Finca 12	72	3	1	1
	Escuela Teribe	24	3	1	1
	Escuela Boruca	24	3	1	1
	Escuela San Antonio	12	3	1	1
	Escuela Las Veguitas	12	3	1	1
	Escuela San Isidro	24	3	1	1
	Escuela San Miguel	12	3	1	1
	Escuela Mariposa	12	3	1	1
	Escuela Indígena de Térraba	70	3	1	1
	Escuela San Antonio de Térraba	24	3	1	1
	Ebert Fonseca Marín		3	1	1
Total	819	81	27	27	

Para este año el Fondo de Beneficio Social aprobó la suma de tres millones de colones mediante el acuerdo # 1-11-2020, oficio FBS-JD-836-2021 del 24 de noviembre de 2020.



Entrega de cupones de alimentación

A pesar del esfuerzo por lograr que no haya recortes de plazas ni de salarios, es claro que la difícil situación actual ha terminado por impactar los ingresos de los trabajadores universitarios, ya que, en no pocos casos, nuestros familiares, vecinos y amigos sí se han visto afectados, lo que ha causado que debamos asumir nuevas obligaciones y les apoyemos en este contexto. Esta situación ha terminado por impactar nuestros propios ingresos y ante este panorama, el Comité Ejecutivo ha decidido realizar un esfuerzo para apoyar solidariamente a aquellos que, de una u otra forma, se han visto afectados.

Por lo anterior, durante dos años consecutivos se decidió realizar las modificaciones respectivas para desarrollar una campaña de ayuda solidaria en conjunto, de nuevo, con el Fondo de Beneficio Social, destinando para ello diversas partidas que no estaban siendo utilizadas por la condición de teletrabajo en que entró la Universidad y el SITUN, por lo que era factible redirigir esos recursos.

Cuadro N°7. Detalle de las campañas solidarias realizadas durante el 2020 y el 2021.

Primera campaña - Mayo 2020	
Monto:	₡10.000.000.00
Total de familias beneficiadas	158
Ayudas en sedes regionales	22
Segunda campaña - Octubre 2020	
Monto:	₡7.000.000.00
Total de familias beneficiadas	153
Ayudas en sedes regionales	27
Tercera Campaña SITUN / FBS - Setiembre 2021	
Monto:	₡20.000.000.00
Total de familias beneficiadas	416
Ayudas en sedes regionales	41

Como detalle importante de estas ayudas, en las campañas realizadas durante el 2020, se destinó presupuesto para la compra de diarios de comida destinados a estudiantes universitarios y, además, se realizaron transferencias de dinero a afiliados en atención a las solicitudes recibidas por parte de la Comisión de Ayuda Solidaria; todo lo anterior dentro del presupuesto asignado. Para la campaña 2021, el total del presupuesto fue asignado a la compra de tarjetas para diarios (cupones), las cuales se distribuyeron entre afiliados y estudiantes de la Universidad Nacional.

Apoyo mutuo con el Fondo de Beneficio Social

El vínculo del SITUN con el Fondo de Beneficio Social es indisoluble, ya que el Fondo es la mayor conquista social de este Sindicato. Ambos, históricamente han tenido una relación de apoyo mutuo y se ha evidenciado cuando al Fondo se le ha atacado, cuando le han presentado acciones de inconstitucionalidad, cuando quisieron evitar que administrara la cesantía de los trabajadores universitarios; casos en los que el SITUN siempre dijo presente.

Es en esta línea que, en reciprocidad, se ha promovido a lo interno del Fondo la creación de condiciones más favorables para los afiliados al SITUN, sobre todo en el otorgamiento de créditos. Por lo anterior, el año pasado se aprobó aumentar el beneficio por vinculación del Sindicato, aplicando una disminución de la cuota a nuestros afiliados de un 1% en todas las líneas de crédito. Con esta medida no solo nuestros afiliados se benefician, sino que el mismo Fondo se beneficia al lograr generar mayor fidelidad de parte de la afiliación del SITUN. Los afiliados debemos valorar en su verdadera dimensión un logro como este, que hace justicia a quienes mantenemos los derechos colectivos. No es poca cosa el impacto en nuestros bolsillos de esta vinculación. Agradecemos a los miembros de la Junta Directiva del Fondo, por su apoyo a en este tema.



Por otro lado, el Fondo siempre, mantiene su apoyo a todas las actividades realizadas por el SITUN en el Centro de Recreo, facilitando las instalaciones, así como la logística para dichos eventos. Además, se realizan, a lo largo del año, diversas campañas conjuntas en beneficio de los afiliados, los estudiantes y otros grupos sociales.

Atención de conflictos y Área legal

Primeramente, debemos recordar, con profundo pesar, la muerte de quien estuvo ocupando la Secretaría de Conflictos, nuestra querida compañera Lelia Brenes Elizondo (qdep), persona que con su carisma, compañerismo y solidaridad supo ganarse el corazón de todos nosotros. Para asumir este puesto se nombró a la compañera Mildred Soto Vargas, quien vino a ocupar de nuevo esta secretaría, lo que nos ha permitido darle continuidad a la labor que se venía realizando, especialmente porque es un área muy demandante, ya que implica una gran cantidad de casos que deben ser atendidos, ya sea de afiliados o dictámenes, como por la complejidad en su dinámica propia, considerando que los casos suelen ser muy distintos. Es importante ver, la gran cantidad de casos que no son finalmente pasados al área legal, lo cual se logra a través de una atención directa del Comité Ejecutivo de muchas de las situaciones presentadas. Esto nos permite aliviar la carga de los asesores legales, con el fin de que se dediquen con mayor profundidad, a la atención de los casos que sí ameritan dicha atención y a la atención de dictámenes.

Cuadro N°8. Detalle de la atención de afiliados registrada para el periodo 2019-2021.

Atención	Cantidad de casos por año		
	2019	2020	2021
Atención secretaría de conflictos	110	93	75
Atención otras secretarías	52	37	45
Total de casos atendidos	162	130	120
Casos trasladados al área legal	120	75	42

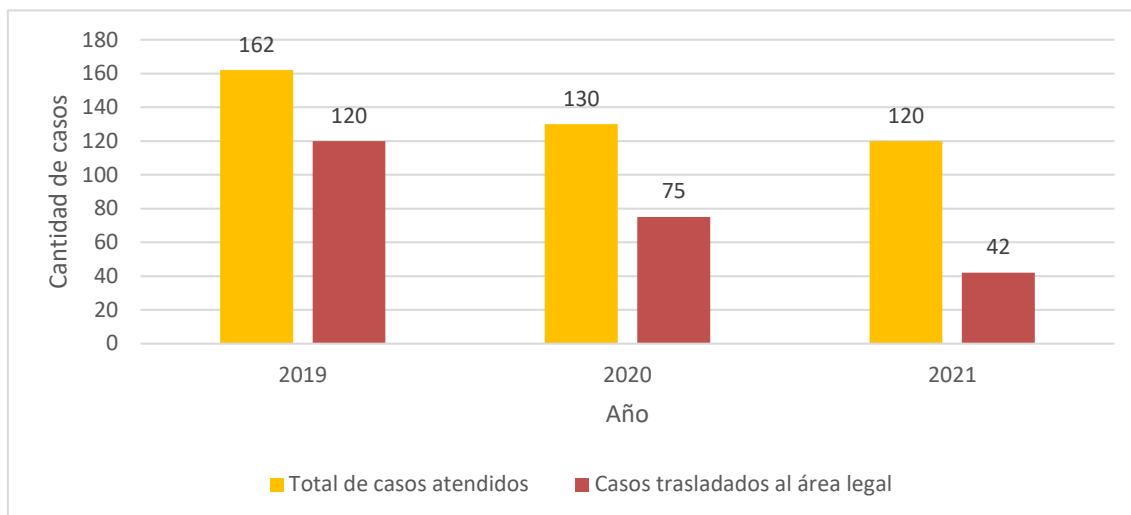


Figura N°1: Detalle de la atención de afiliados registrada para el periodo 2019-2021.

Durante estos tres años la Secretaría de Conflictos, con apoyo de otras secretarías como la de asuntos administrativos y asuntos académicos, han trabajado fuertemente en la atención a los afiliados, logrando que, del total de casos recibidos, una minoría requieran de la intervención de un asesor legal.

En esta oportunidad, se ha debido atender múltiples dictámenes solicitados por el Consejo Universitario, ya que este órgano colegiado ha venido modificando de forma considerable la normativa institucional, sobre todo para ajustarnos a la ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas que, como ya hemos dicho, al fallarse la medida cautelar en contra nuestra y por instrucciones de la Contraloría General de la República, se ha debido realizar dicha modificación. Es por ello que volvimos a aumentar el recurso legal para tratar de dar abasto con la atención de esta creciente demanda, siendo que hoy día contamos con dos tiempos y tres cuartos de asesoría legal, lo que prácticamente triplica lo que teníamos disponible hace tan solo seis años.

Durante estos tres años se ha incrementado exponencialmente la cantidad de dictámenes que hemos debido atender, sobre todo, debido a la modificación de normativa interna, producto del ajuste a la Ley 9635; atendiendo un total de 110 criterios solicitados tanto por la Asamblea Legislativa, referentes a proyectos de ley, como por el Consejo Universitario en cuanto a normativa interna de la

Universidad Nacional; e incluso por afiliados mismos. Específicamente, en el año 2019 se atendieron 28 criterios, en el año 2020 fueron atendidos 24 criterios y en el presente año, a la fecha, se han atendido 58 criterios. Además, se brindó la respectiva atención de las dos acciones de inconstitucionalidad contra los artículos 95 y 185 de la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, así como las coadyuvancias presentadas en los casos del contencioso administrativo presentado por CONARE, contra el Reglamento de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, así como a la acción de inconstitucionalidad presentada por el Sindicato del Banco Nacional contra dicha ley.

Cuadro N°9. Dictámenes y criterios atendidos durante el periodo.

Año	Nombre del criterio o reglamento
2020	Proyecto de ley número: 21.434 <i>“LEY DEL TRABAJADOR INDEPENDIENTE”</i> . 21.706 Fortalecimiento a la Inspección General del Trabajo.
	Proyecto de ley número 21.182 Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 y adición de un artículo 145 bis, del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras.
	Modificación al Reglamento de Permisos (artículo 38).
	Sin número de oficio, Criterio sobre el acuerdo UNA-CONSACA-ACUE-076-2020.
	Propuesta de modificación del <i>“REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE TRANSPORTE INSTITUCIONAL”</i> .
	Proyecto 21.336 <i>“LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”</i> .
	Modificación al Reglamento de Contratación laboral del personal académico de la Universidad Nacional con la inclusión de un transitorio al artículo 54, según el acuerdo del Consejo Académico de la Universidad Nacional.
	Propuesta de modificación al reglamento de prohibición de la Universidad Nacional.
	Proyecto de ley 22.081 denominado <i>“LEY DE REDUCCIÓN DE JORNADAS EN EL SECTOR PÚBLICO”</i> .
	Proyecto de ley número 21.182.
	Proyecto 21.336 <i>“LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”</i> .
	Modificar el transitorio general 2 y los transitorios a los artículos 15, 35 y 36 del Reglamento de Contratación Laboral para el personal académico de la Universidad Nacional,
	Criterio Reglamento de Teletrabajo.
	Criterios a la Junta de Relaciones Laborales sobre los reglamentos de ellos y sobre el 158 de la Convención Colectiva
	SITUN-AL-CJ-01-2020. Criterio legal sobre los artículos 17 inciso h) y 20 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN).
SITUN-AL-CJ-02-2020 Solicitud de criterio jurídico sobre la aplicación de la compensación horaria como pago de jornadas extraordinarias)	

	SITUN-AL-CJ-04-2020 Emisión de criterio jurídico, debido a la consulta planteada sobre su nombramiento e incapacidad
	SITUN-AL-CJ-05-2020 Sobre el criterio de prescripción antes de la resolución final, para la JRL.
	SITUN-AL-124-2020, Solicitud de lineamientos para la solicitud y otorgamiento de licencias conforme a la Convención Colectiva UNA-SITUN.
	SITUN-AL-139-2020, Sobre normativa de vacaciones, para la seccional de PRODEMI.
	SITUN-AL-CJ-06-2020 sobre el numeral 28 del Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para Funcionarios Públicos, para la seccional de PRODEMI.
	SITUN-AL-CJ-07-2020 Solicitud de criterio sobre traslado del feriado del 12 de octubre al 01 de diciembre, modificado mediante Decreto Legislativo 9875
	SITUN-AL-CJ-08-2020 Criterio jurídico sobre resolución de la excepción de prescripción.
2021	22.230 Reforma al inciso D, del artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo
	22.126 Ley de transparencia de los exámenes de incorporación a los colegios profesionales.
	21.869 Contribución solidaria de funcionarios públicos con altas remuneraciones y de las pensiones para la atención del COVID-19
	Inclusión de disposiciones transitorias en el reglamento al régimen de dedicación exclusiva para el sector académico de la universidad nacional, numerales 68, 71, 75 y 77, reglamento del régimen de dedicación exclusiva para el personal administrativo de la una artículo 2, y artículos 14 al 21 y 25 del Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos
	Complemento salarial (sobresueldo) de los profesionales en informática
	Propuesta de Política Institucional para Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar y de Género.
	21.887 Ley de Acceso efectivo a la salud ante emergencias
	Modificación al artículo 65 del reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios
	Audiencia escrita sobre la política Institucional para la evaluación académica del desempeño docente.
	Inclusión de un transitorio al artículo 24 del Reglamento del Régimen de Carrera Académica
	Audiencia escrita a la propuesta modificación del Reglamento de la Comisión Central de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral
	Solicitud de CONSACA de incorporar un artículo en el Reglamento del Tribunal Electoral Universitario sobre acciones Institucionales en caso de que una autoridad deba asumir como superior jerárquico en otra instancia de manera interina.
	21,776: Solicitud de criterio sobre el expediente 21776 <i>“Adición de un inciso n) al artículo 81 del Código de Trabajo Ley número 2, del 27 de agosto de 1943 y sus reformas “Código de Trabajo”</i>
	Audiencia escrita sobre la solicitud de CONSACA de modificar los artículos 8 y 10, y la inclusión de un artículo 10 BIS y 24 BIS en el Reglamento del Régimen Laboral.
	Proyecto 21.336 Ley Marco de Empleo Público.
	PROPUESTA: Política Institucional Contra el Acoso Laboral en la Universidad Nacional” y la “Estrategia Institucional de Prevención Contra el Acoso Laboral en la Universidad Nacional.

Audiencia escrita sobre dictamen de propuesta de reglamento para prevenir, investigar y sancionar las faltas comunes y el acoso laboral.

Audiencia escrita sobre dictamen de propuesta de modificación al Artículo 83 del Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual de la Universidad Nacional.

Política Institucional para la Evaluación del Desempeño del Personal Académico.

Audiencia escrita sobre dictamen transitorio al Artículo 24 del Reglamento del Régimen de Carrera Académica.

Audiencia escrita sobre dictamen de propuesta de modificaciones al reglamento de carrera académica.

Propuesta Medida transitoria para la suspensión del pago de anualidad para el periodo 2022 en el marco de la sostenibilidad financiera y presupuestaria de la Universidad Nacional

Audiencia escrita a propuesta de modificación de los acuerdos quinto numeral h), décimo y décimo cuarto del acuerdo una-scuacue-304-2019, del 10 de diciembre de 2019, referidos al proceso de implementación del reglamento de rectoría, rectoría adjunta y vicerrectorías de la universidad nacional. transitorio a los incisos i), j), k) y l), del artículo 13, y los incisos e), f) y g), del artículo 17, y la modificación del transitorio general 3, punto b), del reglamento de rectoría, rectoría adjunta y vicerrectorías, y la modificación del transitorio general uno, párrafo dos del Reglamento de Contratación Laboral.

Propuesta para la modificación del Artículo 18, 22, transitorio artículo 22, y artículo 24 del Reglamento del Régimen de Contratación Laboral de la UNA.

Audiencia escrita a la Propuesta de modificación de los artículos 23, 64, 71 e incorporación de transitorios al artículo 64 y 71 del Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional.

Audiencia escrita a la Propuesta de modificación del artículo 37 e incorporación de transitorio artículo 37 del Reglamento del Consejo Universitario.

Audiencia escrita a la Propuesta de modificación del artículo 17 e incorporación de un transitorio al artículo 17 del Reglamento del Sistema de Planificación de la Universidad Nacional.

Audiencia escrita a la Propuesta de modificación del artículo 24 e incorporación de un transitorio al artículo 24 del Reglamento del Comité Ético Científico de la Universidad Nacional.

Audiencia escrita a la Propuesta de modificación del artículo 21 e incorporación de un transitorio al artículo 21 del Reglamento de la Defensoría Estudiantil de la Universidad Nacional.

Audiencia escrita a la Propuesta de modificación del artículo 11 e incorporación de un transitorio al artículo 11 del Reglamento de la Editorial de la Universidad Nacional.

Audiencia para la modificación de los artículos 10, 24, 26, 46,48, 50, 51, 52, 53, 68, 71, 77, 78, 106 y la incorporación de los transitorios 10, 50, 53, 68, 71, 77, 78, 106, y transitorio relacionado al 2 21 de julio de 2021 UNA-CES-SCU-OFIC-011-2021 capítulo sobre licencia remunerada del Reglamento del Régimen de Carrera Académica de la UNA”.

Audiencia escrita a la propuesta de modificación al Artículo 8 del Régimen de Contratación Laboral de la Universidad Nacional.

Criterio Reglamento Junta de Relaciones Laborales.

22006 *"Ley para Tutelar la Objeción de Conciencia e Ideario"*.

Propuesta modificación a los transitorios a los artículos 14, 15 y 25 del Reglamento de Recursos Humanos.

Propuesta de Reglamento para prevenir, investigar y sancionar las faltas comunes y el acoso laboral.
Propuesta de modificación del Reglamento de Vacaciones del personal de la UNA.
Propuesta modificación al Reglamento de Sobresueldos de la UNA.
Modificación al Reglamento del Régimen de Beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios de la UNA.
Propuesta modificación al Reglamento de Régimen de dedicación para el sector administrativo de la UNA.
Modificación de los acuerdos quinto numeral h, décimo y decimocuarto del acuerdo UNA-SCU-ACUE-291-2020, del 4 de diciembre de 2020, referidos al proceso de implementación del reglamento de página 1 de 16 Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-233-2021 16 de setiembre de 2021 Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías de la Universidad Nacional. modificación de los transitorios a los incisos i), j), k) y l), del artículo 13; a los incisos e), f) y g), del artículo 17, y del transitorio general 3, punto b), del reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías. La modificación del transitorio general uno, párrafo dos del reglamento de contratación laboral.
Modificación al Reglamento para el reconocimiento de tiempo servido en otras instituciones públicas.
Modificación del enunciado 4 del Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional.
Modificación de los artículos 17, 18, 28 e incorporación de los transitorios 17, 18 y 28 del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional.
Modificación de los artículos 20 Y 27 del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de los Funcionarios Administrativos de la Universidad Nacional.
Modificación de los artículos 15 Bis Incorporación del transitorio 15 Bis del Reglamento Del Tribunal Electoral Universitario TEUNA.
“Audiencia de modificación del Artículo 26 del Reglamento para la Administración y Prestación del servicio de transporte institucional de la Universidad Nacional, solicitado por la Seccional de Transportes del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional, mediante oficio UNA-SITUN-ST-OFIC-023-2021, 29 de setiembre del 2021”.
Propuesta de modificaciones al Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad.
Modificación de los artículos 35, incorporación del transitorio 35 y derogación del artículo 37 del Reglamento de Sedes Regionales, Interuniversitarias y Secciones Regionales.
“Reforma de los artículos 136, 142, 144 Y 145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras”
Expediente 21336: “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”
SITUN-AL-CJ-01-2020. Criterio Seccional de seguridad (Recargo de funciones).
SITUN-AL-CJ-02-2021 (Cambios de jornada).
SITUN-AL-CJ-03-2021 (Legalidad en la exigencia de la vacuna).
SITUN-AL-CJ-04-2020 (Criterio reunión previa a la audiencia de conciliación).
SITUN-AL-CJ-05-2020 (Criterio reunión previa a la audiencia de conciliación).
SITUN-AL-CJ-06-2020 (Criterio Seccional de Registro).
SITUN-AL-CJ-07-2020 (Criterio sobresueldos).

Por otro lado, durante el último mes, el trabajo se ha incrementado con la decisión del Gobierno de la República de decretar como obligatoria la vacunación contra el coronavirus y la consecuente decisión de la Rectoría de acogerse a este decreto, ya que muchos de nuestros afiliados se niegan a acatar este decreto, aduciendo que es una violación a su derecho a decidir si se vacunan o no, y como con el decreto viene aparejada la posibilidad de que los trabajadores que no se vacunen sean sancionados con multas, denuncias penales e inclusive con la posibilidad de ser despedidos. El Sindicato ha decidido que tal y como corresponde, cuando un afiliado siente que sus derechos laborales le están siendo vulnerados, tiene derecho a recibir su respectiva asesoría legal para su defensa.

Se han elaborado diversos documentos para que los afiliados presenten en su defensa, como cartas ante el EBAIS solicitando exámenes para determinar si son alérgicos a algún componente de la vacuna, recursos ante la Rectoría, recursos de amparo y una acción de inconstitucionalidad. Hay que recordar que secretarías como Asuntos Académicos, Asuntos Administrativos, Juventud Sindical y Atención de Sedes colaboran con la atención de conflictos y se ha procurado capacitar y actualizar, tanto a la Secretaría de Conflictos como los miembros de la Junta de Relaciones Laborales, quienes recibieron una capacitación impartida por el Colegio de Abogadas y Abogados de Costa Rica, de 361 horas, con el fin de que amplíen su conocimiento y destreza en la atención de casos con un sentido más estratégico y eficiente.

Acoso laboral

En cuanto al tema de acoso laboral se ha venido trabajando con el Consejo Universitario y la Comisión respectiva, tratando de que, finalmente, se apruebe tanto la política como el reglamento para atender este tema tan conflictivo. En ese sentido, se participó en un taller realizado por la comisión institucional, con el fin de generar insumos para la creación de la política. Además, se han realizado varias reuniones con la comisión del Consejo que atiende este tema, tendiente a lograr un acuerdo sobre varias discrepancias que han surgido sobre

esta propuesta, especialmente, porque se crea una única comisión que atiende tanto el acoso laboral como las faltas comunes.

Luego de la última reunión, creemos que ya se ha llegado a un acuerdo para crear una única instancia que reciba denuncias y a la hora de atender cada situación, la comisión respectiva debe ser específica para ese tema en cuestión, es decir, acoso laboral y faltas comunes deben ser atendidos por dos grupos diferentes especializados en cada tema. Esperamos estar a la víspera de finalmente poner en acción a la entidad que va a atender este tema en la Universidad Nacional.

Asuntos administrativos

Esta área es sumamente diversa en cuanto a las temáticas que se debe atender desde la secretaría.

Estudios de puesto

Durante estos tres años se han atendido temas como lo relacionado con los estudios de puesto, ya que ante los problemas presupuestarios en los que ha entrado la Universidad, y como una medida de contención del gasto, se encuentran suspendidos por decisión del Consejo Universitario. Dentro de estos podemos mencionar dos tipos, los que surgen



producto de una reestructuración, que también se encuentran detenidos y los que son estrictamente estudios de puesto que, a su vez, pueden ser individuales o colectivos, pero sin abarcar a la totalidad de personas de un mismo centro de trabajo. Un ejemplo de los segundos es el del área de pagos del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, el cual, aunque ya fue realizado, continúa suspendido por decisión de la Vicerrectoría Administrativa; sin embargo, los trabajadores de esta área continúan en una espera activa para ver qué decisión

se toma, pero sin dejar de lado la realización de acciones administrativas a través del Sindicato.

En ese sentido, dentro del acuerdo con la Rectoría se ha planteado la valoración para ver si se cuenta con el contenido presupuestario para aprobar este estudio, así como el de un grupo de trabajadores de la Finca Santa Lucía, que ya había recibido el visto bueno de Recursos Humanos y varios estudios individuales ya realizados, los cuales creemos no impactarían significativamente las finanzas de la Institución. Esta valoración se hará a inicios del próximo año.

Concursos para obtener la propiedad

Otro de los aspectos que se han atendido y sobre el que se ha avanzado, es en la negociación para la entrega de plazas en propiedad en el sector administrativo. En primera instancia, durante el año 2020 se volvieron a autorizar los concursos, sin embargo, hemos dado un paso adelante incluyendo en el acuerdo recientemente firmado, la realización conjunta de una estrategia para acelerar los procesos de entrega de propiedades en este sector, con lo cual esperamos que durante el próximo año se logre resolver las situaciones de interinazgo



existentes en el ámbito administrativo.

Además, la Rectoría ha aceptado que efectivamente no corresponde detener la entrega de propiedades y más bien, se debe generar un plan

para regular de forma permanente este derecho. Este punto también, ha sido incluido en el acuerdo con la Rectoría, donde se planteó la idea de realizar una programación para entregar en propiedad todas las plazas vacantes disponibles del sector; además de que se ha vuelto a agendar el tema de los requisitos para convertir las plazas plazo fijo en plazas vacantes.

Entrega de uniformes

Entendemos que el tema de la entrega de uniformes suele generar controversia, ya que no se ha podido encontrar una forma eficaz de solventar la problemática en torno a este asunto. Mucho tiene que ver con los mecanismos de contratación administrativa que son sumamente lentos y engorrosos, así como los incumplimientos de los proveedores, ajenos, en muchas ocasiones, al control total de la Institución. Lamentablemente, en el último año el buen trabajo que se venía realizando en este punto se vino abajo, ya que la empresa proveedora se declaró en quiebra, dejando con poco margen de acción a la Universidad.

Sobre esto debemos indicar que, a pesar de todo, esta problemática nunca ha dejado de estar en la agenda sindical, siendo conocedores de la importancia de que los trabajadores reciban, en tiempo y calidad, los uniformes respectivos. Por ahora la situación ha comenzado a normalizarse, pero será hasta el próximo año cuando ya veamos el problema solucionado, por lo menos con la entrega de uniformes correspondiente a este año. Como SITUN continuaremos trabajando esto con la Administración, con el fin de lograr una solución permanente, razón por la cual este punto fue incluido en el acuerdo bipartito.

Salud ocupacional y calidad de vida laboral

En el marco del plan de trabajo de la Comisión Central de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral y el artículo 288 del Código de Trabajo, acorde con lo que estipula el reglamento respectivo, se conformaron la gran mayoría de las subcomisiones de salud ocupacional en los diferentes centros de trabajo, quedando pendiente la conformación en las sedes regionales. A todas se les impartió la respectiva capacitación de forma virtual, donde se les instruyó sobre sus funciones y responsabilidades de en el ámbito de la salud ocupacional, capacitación que fue impartida por el Instituto Nacional de Seguros. Las instancias donde se han conformado las subcomisiones son:

Centro de Estudios Generales.	CIDE - CIDEA	Facultad de las Ciencias de la Tierra y el Mar
Edificio de Vida Estudiantil	Edificio Administrativo (Rectoría) y Departamento de Salud	Programa de Gestión Financiera y Departamento de Registro
Programa de Publicaciones e Impresiones – Campus Sostenible – Regencia Química – Transporte Institucional y PRODEMI (taller)	Sección de Seguridad Institucional	Edificio de las Vicerreorías
ECMAR	CINPE - Facultad de Ciencias de la Salud - Escuela de Informática y Emprendedurismo	Biblioteca Joaquín García Monge.
Escuela de Medicina Veterinaria.	CINAT	Finca Experimental Santa Lucía - INISEFOR
Proveeduría - Asesoría Jurídica - Carrera Administrativa - PRODEMI	Estación de Biología Marina Juan Bertoglia Richards.	Escuela de Matemática - Departamento de Física - Escuela de Ciencias Biológicas - Escuela de Topografía, Catastro y Geodesia - Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
Facultad de Filosofía y Letras	Escuela de Ciencias del Movimiento Humano y Calidad de Vida	Facultad de Ciencias Sociales y Museo de Cultura Popular
	Escuela de Química – IRET	

Además, se ha venido colaborando con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos en coordinación con la Seccional de Técnicos de Laboratorio, en la recolección de la información sobre los académicos que actualmente desempeñan labores en laboratorios o imparten cursos de laboratorio, para recabar los datos sobre talla y cantidad detallada de prendas, y si requieren de gabachas o conjuntos de cirugía para realizar sus actividades. Esta base de datos se depuró y actualizó para ser enviada al Área de Salud Laboral e incluyó a las siguientes unidades académicas:

Escuela de Química	Escuela de Medicina Veterinaria	Escuela de Ciencias Biológicas
Escuela de Ciencias Ambientales	Escuela de Ciencias Agrarias	Centro de Investigaciones Apícolas Tropicales (CINAT)
Centro Mesoamericano de Desarrollo Sostenible del Trópico Seco (CEMEDE)	Departamento de Física	Centro de Recursos Hídricos para Centroamérica y el Caribe (HIDROCEC-UNA)
Instituto de Investigaciones y Servicios Forestales (INISEFOR)	Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET-UNA)	Observatorio Vulcanológico y Sismológico de Costa Rica (OVSICORI)

Uno de los aspectos que se ha debilitado a lo interno de la Institución es lo referente a los exámenes médicos estipulados en Convención Colectiva, ya que, en los últimos años, o se han dejado de hacer o se ha reducido el número de pruebas a realizar. Sobre esto se ha venido negociando con la Administración para que actualicen la base de datos con los trabajadores a los que, tal y como lo establece la Convención, se les debe realizar dicho examen,, de ser posible, cada semestre, o bien, al menos cada año. Este es otro de los aspectos que se está contemplando para plantear la denuncia respectiva por incumplimiento convencional por parte de la Universidad.

En otros temas, se dio apoyo y seguimiento a situaciones expuestas por diferentes compañeros y centros de trabajo, implementando medidas de corrección de riesgos y solicitando apoyo a otras instancias para la resolución de la problemática expuesta. Se solicitó una modificación al reglamento de la comisión para cumplir con la normativa nacional que ha sido actualizada, referente al número de miembros que deben conformar la comisión y al tiempo asignado para sesionar. Además, se han solicitado algunas aclaraciones al Consejo Universitario respecto a las responsabilidades de la Comisión en cuanto al tema relacionado con el Reglamento de Licencias Profilácticas, principalmente por presentar una contradicción entre el transitorio 1 y 2 de dicho reglamento. Esto está pendiente de respuesta.

En el marco de la Comisión, se envió una propuesta al Consejo Universitario con modificaciones para cumplir con la normativa nacional que ha sido actualizada, referente al número de miembros que deben conformar la comisión y al tiempo asignado para sesionar. Dichas modificaciones ya fueron acogidas e incorporadas en dicho reglamento, según UNA-GACETA N°11-2021 del 17 de junio del 2021.

Comisión Institucional de Teletrabajo de la Universidad Nacional (Cituna)

Como parte del trabajo que se realiza para fortalecer lo referente al teletrabajo, la Secretaría de Asuntos Administrativos participa como miembro activo de la Cituna. A través de dicha participación, se ha dado un importante aporte a la redacción de las políticas sobre esta materia, las cuales están en revisión en el Consejo Universitario.



Asimismo, esta secretaría participó en el Congreso Internacional de Teletrabajo realizado por la plataforma virtual *Zoom* del 21 al 24 de setiembre. En este evento se realizó un análisis de lo que ha sido la transición a esta modalidad de trabajo de forma

masiva, por causa específicamente de la pandemia. Igual se discutió acerca de los temas de salud laboral inherentes a esta modalidad de trabajo, así como de la adecuación de la normativa para proteger a los trabajadores que deben realizar sus labores en lugares diferentes a los centros de trabajo.

Como respuesta a una de las demandas de los jerarcas y universitarios, la Cituna elaboró un instrumento de validación técnica de funciones o actividades teletrabajables para el sector administrativo, con el fin de facilitarles a los jefes el análisis y decisión de cuáles puestos son teletrabajables y en qué medida podrían hacerlo. El documento fue mejorado en un taller con participación de otras secretarías del Sindicato y deberá ser validado por los usuarios. También, se participó en la redacción del reglamento que regula esta modalidad de trabajo en la Universidad Nacional, tanto para personal administrativo como académico. Con la situación de emergencia sanitaria, el trabajo de la Comisión se ha incrementado exponencialmente, ya que la mayoría de los trabajadores universitarios se vieron obligados a adaptar sus quehaceres al teletrabajo. Sin embargo, debido a la experiencia previa, se logró adaptar de manera rápida y eficiente las condiciones institucionales para que se pudiera migrar al teletrabajo, casi que de forma masiva.

Educación y Formación Sindical

Esta es un área muy dinámica, donde se trabaja en una búsqueda constante de nuevas oportunidades de capacitación para que todos los afiliados tengan acceso a diferentes opciones de educación continua, incluso, para la obtención de títulos de grado y posgrado. Lo anterior con el fin de que puedan ingresar a su respectivo registro de elegibles y les permita fortalecer su superación personal, técnica y profesional a la que debe aspirar cualquier trabajador universitario.

Programa Esperanza Joven

Durante estos dos últimos años el proyecto “Fortalecimiento Académico para Trabajadoras y Trabajadores Universitarios, Esperanza Joven –SITUN”, ha venido brindando oportunidades de educación formal a cerca de 30 trabajadores

universitario y organizaciones afines para que obtengan su título de bachillerato de secundaria. Es claro que, por motivos de la pandemia, al no estar la opción presencial, a algunos compañeros les ha costado continuar en la modalidad a distancia.



Sin embargo, un grupo importante ha decidido continuar con sus esfuerzos y han ido presentando los exámenes

respectivos. Nuestro deseo es que en el 2022 podamos normalizar las tutorías presenciales con el fin de incentivar de nuevo a los compañeros que tienen pendiente esta meta, pero, además, poder extender este beneficio a los familiares de nuestros afiliados. En eso estamos trabajando para el próximo año.

Convenios

Se continúa con el convenio con el Instituto Richard Nixon, por medio del cual se ofrecen cursos de capacitación en plataforma virtual, permitiendo llegar a todas las sedes, ya que de esta forma la oferta es más asequible para los compañeros de las sedes. Además, recientemente, se firmaron otros convenios con la Universidad San Juan de la Cruz que, aparte de tener una oferta de cursos en la modalidad de educación continua, también ofrece descuentos para quienes quieran optar por llevar carreras, descuento que es extensible a los familiares de los afiliados. También podemos mencionar el convenio con la Escuela de Secretariado Profesional de la Universidad Nacional, así como la relación que se ha establecido con el Instituto Nacional de Aprendizaje para que imparta cursos en el área técnica. Como vemos, se han desarrollado una variedad de opciones para beneficio de la afiliación y sus familias.

En lo que respecta al convenio que se había firmado con el Centro de Estudios de Inglés Conversacional de la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, que ofrecía a nuestros afiliados y sus familiares la opción de aprender el inglés como segundo idioma, con una importante reducción en el costo de la matrícula

y las mensualidades; se debió cancelar por motivos de la pandemia. Los cursos debieron migrar a la presencialidad remota y esto no fue bien recibido por una mayoría de quienes los cursaban, ya que no pudieron adaptarse y decidieron no continuar llevar el curso. Por dicho motivo, tuvimos que finalizar el convenio y estaremos valorando a futuro, el retomarlo.

A continuación, se brinda un detalle de las actividades realizadas en esta área y la cantidad de afiliados y beneficiarios participantes:

Cuadro N°10. Cursos impartidos y cantidad de participantes durante el periodo 2018-2021.

Nombre del curso	Cantidad de participantes	Número de veces impartido	Institución
Manipulación de alimentos	35	2	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
Servicio al cliente	15	1	Instituto Richard Nixon
Organización del trabajo	192	8	Instituto Richard Nixon
Supervisión de personal	47	2	Instituto Richard Nixon
Administración de recursos humanos	14	1	Instituto Richard Nixon
Contratación administrativa	47	3	Instituto Richard Nixon
Metodología de la investigación	26	2	Instituto Richard Nixon Universidad de la Cruz
Elaboración y redacción de informes	12	1	Instituto Richard Nixon
Resolución alterna de conflictos	45	3	Instituto Richard Nixon
Administración de bodegas e inventarios	37	2	Instituto Richard Nixon
Técnicas en Bibliotecología	19	2	Instituto Richard Nixon
Gestión del talento humano	9	1	Instituto Richard Nixon
Liderazgo y motivación	6	1	Instituto Richard Nixon
Redacción de actas e informes	7	1	Instituto Richard Nixon
Ofimática	36	2	Instituto Richard Nixon Escuela de Secretariado Profesional
Técnicas de Archivo	45	1	Luis Diego Cambrero
Diseño y mantenimiento de jardines	15	1	Alejandro Barrantes Barrantes
Planificación estratégica	20	2	Instituto Richard Nixon
Análisis administrativo	49	3	Instituto Richard Nixon
Dinámica de grupos	13	1	Instituto Richard Nixon

Administración y gestión de proyectos	12	1	Instituto Richard Nixon
TOTAL	701		

Aparte de los anteriores convenios, es importante mencionar el convenio firmado con la Editorial de la Universidad Nacional, basados en la Convención Colectiva, el cual establece importantes descuentos para los trabajadores de la Universidad, afiliados al Sindicato, por la compra de productos de dicha instancia. Esperamos que durante el próximo año, los trabajadores hagan uso de este nuevo beneficio, con el fin de fomentar el hábito de la lectura, impulsando así el desarrollo cultural de nuestros afiliados.

Cultura, Deportes y Recreación

Al igual que el año pasado, el trabajo en estas áreas ha sido un tanto complicado, ya que la pandemia del Covid-19 y las medidas tomadas para combatirla no han permitido realizar actividades presenciales con la normalidad requerida. Por lo anterior, las actividades masivas o de deportes de contacto fueron suspendidas por las autoridades de salud y fue hasta el segundo



semestre del presente año que se ha podido reanudar las actividades donde participan equipos.

En ese sentido, a la secretaría encargada de esta área se le solicitó encargarse de todo lo relacionado con el soporte tecnológico para la realización de eventos virtuales, debates, asambleas y capacitaciones, en coordinación con el Programa UNA -

Campus Sostenible y la Sección de Seguridad Institucional, sobre ahorro y eficiencia energética y el procedimiento para dar de baja los activos institucionales y la metodología 5S aplicada a la oficina y el hogar. Además de que se optó por ofrecer a los afiliados, especialmente durante el año 2020, diversas actividades recreativas y culturales con la divulgación a través de Facebook.

Es importante mencionar que las actividades deportivas, recreativas y culturales que se han organizado, se han hecho en conjunto con el Centro de Recreo del Fondo de Beneficio Social, tratando de aumentar e innovar con los programas que se ofrecen ahí, tales como: tres campeonatos de fútbol 5, dos campeonatos de fútbol 11 fueron, cuatro campamentos presenciales (120 participantes por campamento) y uno virtual (50 participantes promedio), dos celebraciones del Día del Jubilado, dos celebraciones del Día del Niño, dos celebraciones del Día del Trabajador, dos celebraciones del Día del Padre y la Madre y dos celebraciones del Día del Deporte y la Salud.

Atención de Sedes

En esta área, la atención se ha brindado principalmente a través de medios remotos como vía telefónica, mensajería vía WhatsApp, correo electrónico o inclusive con vistas, aunque algo más aislado. Lo anterior debido a la imposición de medidas restrictivas de movilización que han tornado difícil una mayor atención presencial de las sedes como en años anteriores. Sin embargo, eso no ha sido obstáculo para poder brindar dicha atención a través de medios tecnológicos existentes.

Por otro lado, debemos agradecer a la Sede Chorotega, Campus Nicoya, ya que fue por su iniciativa que se inició la campaña de apoyo con material de protección, no solo a las sedes, sino a todos los afiliados del Sindicato. Además, se ha incluido a las sedes en todas las campañas de ayuda generadas, como lo son la entrega de útiles escolares, ayudas solidarias, entrega de mascarillas; entre otras.

En esta coyuntura de pandemia, las herramientas virtuales han permitido incorporar de manera activa y simultánea a los afiliados de las sedes en todas las actividades y asambleas desarrolladas; permitiendo democratizar las actividades, poniéndolas al alcance de todos los afiliados.

Seccionales

El trabajo de las seccionales siempre es base de la acción sindical, como hemos reiterado siempre, y es claro que esta coyuntura ha dificultado su trabajo. Ha sido solo a través de su compromiso y dedicación que este Sindicato se mantiene activo y vigente en el ámbito universitario, nacional e internacional. No debemos dejar de mencionar que tenemos pendiente reactivar algunas seccionales que por la coyuntura no se encuentran vigentes. Estos dos años se han tenido que suspender las actividades presenciales que suelen desarrollarse con ellas, sin embargo, algunas de las seccionales han podido utilizar los medios virtuales para sesionar y seguir con su labor. Sin embargo, debemos reconocer la entereza de la mayoría de las seccionales para no dejarse vencer por las adversidades y continuar con su abnegada labor.

Seccionales vigentes durante el año 2021

Seccional de Transportes	Seccional de Biblioteca	Seccional de PRODEMI	Seccional de Vigilancia	Seccional de Registro
Seccional de Recursos Humanos	Seccional de DTIC	Seccional de Conserjes	Seccional de Publicaciones	Seccional de Técnicos de Laboratorio
Seccional de la Finca Santa Lucía	Seccional de Académicos/as	Seccional de Medicina Veterinaria	Seccional de Conductores Descentralizados	Seccional de Depto. de Salud
Seccional de la Escuela de Planificación y Promoción Social	Seccional de Campus Pérez Zeledón	Seccional de Campus Coto	Seccional de Campus Liberia	Seccional de Campus Nicoya
		Seccional de Campus Sarapiquí		

Juventud Sindical

El trabajo con la juventud es una labor de reciente inicio, pero que consideramos es muy importante para fortalecer la labor sindical, por lo que hay que trabajar para llegar a las nuevas generaciones de trabajadores de la Universidad Nacional. En este sentido, se ha venido trabajando con una agenda muy diversa donde, con mucho entusiasmo, se plantean nuevas estrategias para fortalecer la participación de este grupo en el trabajo sindical. Uno de los ejes que se ha planteado en el trabajo en este sector es el del cuidado del ambiente, ya que creemos es un grupo mucho más afín a esta temática.

Investigación: “Expectativas que tienen los jóvenes afiliados al SITUN con respecto a la Secretaría de la Juventud”.

A inicios del año 2019 se realizó una investigación para conocer la importancia que tiene el SITUN en la población joven que trabaja en la Universidad Nacional (UNA) y cuáles temas o actividades eran propuestos por dichos jóvenes para desarrollarlos desde la Secretaría de la Juventud. Se estudió el total de la población joven sindicalizada de febrero a octubre del 2019, la cual estuvo conformada por un total de 270 personas.

Esta investigación fue de suma importancia, ya que permitió un acercamiento con los jóvenes y mejorar así la comunicación. Los resultados fueron presentados en enero del 2020 y sirvió de insumo en el desarrollo de las actividades de la Secretaría, ya que entre los hallazgos detectados están:

- Principales razones por las cuales se afilian los trabajadores jóvenes:
 - Convicción personal de pertenecer a un sindicato: 69 personas.
 - Desarrollo personal o profesional (cursos - capacitaciones – talleres: 53 personas.
 - Acompañamiento legal en algún proceso laboral: 67.
 - Beneficios familiares (útiles - actividades familiares): 47.
 - Recomendación de algún compañero o compañera: 59.

- Intereses que manifiestan los trabajadores jóvenes:
 - Mayor variedad en cursos, capacitaciones, talleres y charlas.
 - Variedad de actividades para compartir ideas con otros grupos sindicales del país.
 - Colaborar en actividades o campañas ambientales.
 - Variedad de actividades para salud.
 - Mayor información de lo que es el sindicato.
 - Coordinación de actividades en las Sedes Regionales.
 - Acompañamiento en la revisión de las condiciones contractuales-laborales.
 - Creación del Día del trabajador joven.
 - Campañas de sensibilización sobre temas que afectan de forma colectiva.
 - Elaborar y ejecutar programas educativos específicos para el sector de la juventud.

Base de datos y tarjeta para los cumpleaños

Se recopiló la información de todas y todos los jóvenes en una base de datos con el objetivo de trabajar más fácilmente con esta población y poder contactarlos de forma directa. Entre la información de la base de datos se encontraba la fecha de nacimiento, la cual permitió enviarles mediante correo electrónico una tarjeta de felicitación en el día de su cumpleaños como muestra de cariño y lealtad hacia el SITUN.

Encuentros del Comité Nacional de las Juventudes ISP y Día de la Juventud.

Se ha participado y organizado varios encuentros de la juventud y en la celebración del día de la juventud. Primeramente, podemos mencionar el encuentro del Comité Nacional de las Juventudes de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en Costa Rica 2019, realizado en febrero, de 2019, en Manuel

Antonio. En esta actividad participaron 33 jóvenes pertenecientes al Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN), Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), Asociación Nacional de Empleados Judiciales (ANEJUD) y la Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería (ANPE).



El objetivo del encuentro fue facilitar herramientas de trabajo sindical y social para el fortalecimiento del trabajo y el posicionamiento de las juventudes dentro de las organizaciones. Se abordaron temas como el sindicalismo, el futuro del trabajo, las tecnologías de la información y comunicación social y los recursos de poder dentro de las organizaciones sindicales. Además, se elaboraron varios videos para la promoción y afiliación de personas jóvenes. Este encuentro fue de gran importancia, ya que permitió, a los jóvenes sindicalizados de la UNA, compartir conocimientos y formas de pensar con otros jóvenes y a la vez



reflexionar sobre el papel de la juventud para fortalecer el sindicalismo.

Se organizó el Encuentro de Juventudes, de las organizaciones afiliadas a la ISP en Costa Rica “Fortaleciendo los liderazgos juveniles”, en conmemoración del

mes de la juventud. La actividad se realizó en agosto de 2019, en la Finca de Recreo de ANEJUD y participaron 22 jóvenes del SITUN, la ANEP y ANEJUD. El objetivo del encuentro-taller fue facilitar herramientas de liderazgo sindical y social que permitan el fortalecimiento del trabajo y el posicionamiento de las juventudes dentro de las organizaciones, esto dentro del marco del mes de las Juventudes.

Se abordaron los siguientes temas: sindicalismo, futuro del trabajo, tecnologías de la información y comunicación social, recursos de poder dentro de las organizaciones sindicales, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva. Se expuso la política de juventud sindical para el Comité Nacional de Juventudes de la ISP en Costa Rica para que pueda ser aprobada e implementada por parte de las organizaciones sindicales afiliadas.



Se constituyó el Comité Nacional de la ISP, en el cual el SITUN tuvo a cargo cuatro secretarías: Acción social (María José Jiménez Angulo), Ambiente (Marianela González Arce), Deporte y Cultura (Maickol Pérez Jiménez) y Formación (Juan Diego Villalobos Vega). Se les otorgó a los participantes un ejemplar del libro de cuento “Hope, con el espíritu del mar”, el cual fue leído y analizado en un foro como una forma de concientizar a las personas en el tema de la conservación de la vida marina.

Se participó en la reunión del Comité Subregional de Jóvenes ISP, que se llevó a cabo el mes de marzo, en El Salvador. En esta reunión se elaboró el informe anual del Comité de Jóvenes de la Subregión, con los insumos brindados por cada país y por ende cada sindicato afiliado a la ISP. Se brindaron los informes



sobre el trabajo realizado en la subregión en temas como racismo, xenofobia, población LGBTIQ, cambio climático, derecho laboral, entre otros. Esta reunión permitió un acercamiento entre los participantes para conocer diversos proyectos y

actividades que están realizando los jóvenes en cada uno de los países de la subregión y, de esta forma, seguir generando propuestas en conjunto.

Se organizó el Encuentro del Comité Nacional de las Juventudes ISP en Costa Rica: “Instrumentos básicos para la incidencia sindical desde las juventudes”, realizado en los meses de febrero y marzo de 2020, en Manuel Antonio, Quepos. En esta actividad participaron jóvenes de todo el país, pertenecientes a los siguientes sindicatos: SITUN, ANEP, ANEJUD y ANPE. También participaron jóvenes de Guatemala, Honduras, Panamá y México.

El objetivo del encuentro fue facilitar instrumentos básicos de trabajo sindical y social para posicionar las juventudes dentro de las organizaciones a través de la formación en temas de sindicalismo en el futuro del trabajo, el trabajo del futuro, la digitalización en el mundo del trabajo, racismo, población LBGTIQ+, Derechos Humanos y comunicación social. Este encuentro fue sumamente



importante, ya que permitió a los jóvenes compartir conocimientos y formas de pensar. Además, se realizó una jornada de limpieza de playa. Fue una actividad que permitió reflexionar sobre el papel de la juventud para fortalecer el sindicalismo.

En el marco del “Mes de las Juventudes”, de 2021, se realizó el “Encuentro de Juventudes 2021”. En este evento se contó con la participación de expertos que expusieron sobre temas como: liderazgo de la juventud en el sindicalismo, comunicación asertiva, salario emocional, protección ambiental, población LGBTQ+, y justicia fiscal. Este espacio fue sumamente importante para adquirir y compartir conocimiento.

Se organizó el Encuentro Nacional de Juventudes ISP-Costa Rica “Las y los trabajadores jóvenes de Latinoamérica y las nuevas formas de empleo en el sector público”, el cual se realizó en agosto de 2021, en San José. En este se abordaron temas como: digitalización, teletrabajo, protección ambiental, entre otros. Este espacio fue sumamente importante para adquirir y compartir conocimiento entre cada uno de los sindicatos que integran la ISP.

Seminario Regional “Justicia Fiscal en América Latina: ¿Incentivos a cambio de nada?”

En julio de 2019, se participó en el seminario “Justicia Fiscal en América Latina: ¿Incentivos a cambio de nada?” en la ciudad de Asunción, Paraguay. Este seminario fue organizado por la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Fundación Friedrich Ebert (FES), y contó con la representación de 50 personas de diversos países como Paraguay, Guatemala, Panamá, Brasil, Perú, Colombia, Ecuador, Argentina, Chile y Costa Rica.



En este evento la representante del SITUN presentó la ponencia “Costa Rica, “huelga contra el combo fiscal”, en la cual se expuso el papel del sindicalismo costarricense en la lucha contra el Proyecto de Ley 20.580 “Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas” o “Combo Fiscal” durante el año 2018. Este encuentro permitió debatir acerca del sistema tributario a nivel regional y proponer algunas acciones, en el marco del Plan de Acción de la ISP y del proyecto FES.

Realización de videos

Se ha venido trabajando en la realización de varios videos divulgativos y conmemorativos. Por ejemplo, en conjunto con el Comité Subregional de



Juventudes ISP, México, Centro América y República Dominicana se realizó un video en conmemoración del Día del Trabajador, con el objetivo de recordar esta fecha histórica y reivindicar que la juventud

está presente y seguirá en pie de lucha pese a la pandemia que está atravesando

el mundo. Además, se realizó el video conmemorativo del 46 aniversario del SITUN, con el fin de divulgarlo a lo interno de la Universidad, que constituye, a la vez, un elemento informativo y educativo, para que la gente conozca un poco de su trayectoria, sus logros y su importancia. Se realizó también el video, con la población joven afiliada al SITUN, para conmemorar el Día Internacional de la Juventud. En él, se ofreció un mensaje en defensa de la educación superior pública. Y, en conjunto con el Comité Nacional de Juventudes, se realizó un video para conmemorar el Día Internacional de la Juventud. Lo anterior con el fin de darle un realce a esta importante fecha, no solo para la juventud, sino para el sindicalismo.

Campañas solidarias para jóvenes y niños

Se organizó una campaña para ayudar los jóvenes afiliados al SITUN y a los estudiantes de la UNA que tuvieron una afectación económica debido a la situación de la pandemia. La actividad se realizó en conjunto con los Jóvenes del Comité Nacional de Juventudes ISP-CR con el propósito de ayudar a las niñas y niños en condición de vulnerabilidad social. Cada una de las personas que participó donó ¢5165, para comprar un paquete de útiles escolares.



Con lo recaudado y con la colaboración del SITUN y del Fondo de Beneficio Social (FBS), se logró donar 40 paquetes de

útiles escolares para los estudiantes de la Escuela La Cooperativa, ubicada en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia. Con esta donación no solamente se apoyan los procesos educativos de estos niños, sino que se resalta la importancia de los sindicatos a nivel nacional, visibilizando su acción social.

Campañas ambientales

Se ha venido realizando diversas campañas en pro del ambiente, una de ellas fue la campaña para conmemorar diferentes fechas importantes para realzar el cuidado y protección del ambiente. Como el Día Mundial de los Océanos, Día Mundial de los Bosques, Día de los Parques Nacionales, Día Mundial del Agua,



Día Mundial de la Tierra y el Día Mundial del Reciclaje, entre otros, para hacer conciencia de la importancia que tienen estos recursos para la vida humana, pero, sobre todo, para la vida en general, del planeta. Esto posiciona al SITUN como un sindicato en pro del ambiente y aporta un granito de arena en su protección y conservación. Por

otro lado, para conmemorar esta fecha, también se han realizado campañas de reforestación, como la realizada en la cuenca del río Alajuela para conmemorar el “Día de la Tierra”, donde, además, se hizo una caminata a las nacientes de Carrizal para crear conciencia sobre el cuidado del agua potable.

En estos años se ha procurado realizar también, charlas para conmemorar estas fechas. En ese sentido, se organizaron las charlas tituladas: “Análisis de la contaminación del aire en la Ciudad de Heredia” impartida por el Doctor Jorge Herrera Murillo y “Ozono bueno y ozono malo” a cargo del Máster José Pablo Sibaja Brenes. El objetivo de ambas charlas fue resaltar la importancia que tienen estos temas para la vida en el planeta y hacer un llamado a todas las personas para realizar acciones en pro del ambiente, luchar por el planeta y por mantener un aire limpio.



Se organizó una jornada de limpieza en Playa Herradura, como parte de una campaña para apoyar la conservación ambiental en pro del rescate de las costas

y mares. Participaron 11 jóvenes sindicalizados de la UNA, que lograron



recolectar 200 kilogramos de desechos, ayudando así a la conservación del planeta. Esta actividad fue el resultado del trabajo en equipo entre el SITUN, la UNA y la organización de conservación ambiental MAREBLU, quienes

conjuntamente, hicimos un llamado a la conciencia para cuidar las costas y los mares.

En junio del 2019 se realizó la campaña de recolección de desechos electrónicos, la cual fue el resultado del trabajo en equipo entre el SITUN, el Fondo de Beneficio Social (FBS), la UNA y la Municipalidad de Heredia. El objetivo fue recolectar este tipo de materiales para brindarles un



tratamiento adecuado y de esta forma ayudar a la conservación del ambiente.

Se desarrolló un proyecto de educación ambiental infantil en pro de la



conservación de la vida marina, que nació como una iniciativa posterior a la realización de la campaña de recolección de desechos en Playa Herradura. Como resultado de este proyecto, el Departamento de Publicaciones de la UNA y el SITUN hicieron entrega de 600 libros con el cuento "Hope, con el espíritu del mar" al Proyecto "Protección de la vida marina" para realizar una campaña de concientización con los niños del Pacífico Central. El libro también fue utilizado en la

actividad del día del niño, con el objetivo de crear conciencia sobre la protección de la vida marina en los niños del Gran Área Metropolitana.

Gracias a este tipo de proyectos, el SITUN se continúa posicionándose como una organización laboral que también se preocupa por la protección del ambiente, en específico, en la protección de los recursos marinos. En septiembre de 2019, se organizó una caminata a las nacientes de Carrizal, para crear conciencia sobre el cuidado y la conservación del agua potable. Esta actividad se organizó en conjunto con la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte y con la Asociación Ambientalista SULA.

Marcha virtual para conmemorar el mes del Orgullo y la Diversidad.

En conjunto con el Comité Subregional ISP-LGBTIQ+ México, Centro América y



República Dominicana, se organizó la marcha virtual para conmemorar el Día Internacional del Orgullo LGBTQ+, bajo la premisa de la no discriminación laboral

por orientación sexual e identidad de género, la defensa de los derechos humanos y la justicia social.

Foro: “El papel de las juventudes en la lucha contra el Combo ICE y el Tratado de Libre Comercio, desafíos en la actualidad”.

En conjunto con el Comité Nacional de Juventudes, se organizó este foro con el fin de recordar dos luchas históricas de Costa Rica: El Combo ICE y el Tratado de Libre Comercio, esto en conmemoración del Día Internacional de la Juventud y como una forma de concientizar e involucrar a la población joven en las luchas sociales.



Taller “Eneagrama: una herramienta de autoconocimiento”.

Se realizó el taller para los jóvenes afiliados al SITUN, sobre el eneagrama, el cual es una herramienta de autoconocimiento y crecimiento personal.

Conmemoración del “Día del Libro”

Como sindicato, nos interesa promover, además del cuidado del ambiente, la cultura, por ello es que nos involucramos en la conmemoración del Día Internacional del libro, vinculándolo propiamente con el sindicalismo. Además, quisimos mostrar toda la información que poseen las bibliotecas de la UNA en este tema e incentivar su lectura.



Mujer Trabajadora, Género y Equidad

Durante este periodo la labor realizada en este ámbito ha sido permeada por el cambio en la modalidad de trabajo, a la que nos ha obligado la situación de salud provocada por el COVID19, cambio que ha significado una serie de retos, pero que, sin embargo, no ha limitado el trabajo habitual que se debe realizar desde esta Secretaría.

En términos generales, es importante mencionar que el trabajo realizado se ha enfocado en la ejecución de actividades diversas, tales como: conversatorios, actividades de información, divulgación, concientización y capacitación, dirigidas a las afiliadas y los afiliados, tanto académicos como administrativos, conmemorando fechas claves para generar debate, sensibilización y reflexión, y participando en iniciativas que buscan crear cambios positivos a nivel institucional e individual, junto a otras instancias y personas que trabajan con el mismo objetivo, así como con organizaciones sindicales a nivel nacional e internacional.

A manera de revisión, es justo decir que la labor de esta Secretaría se encuentra de cara a una serie de dinámicas que responden tanto a la pandemia como a la toma de decisiones, ligadas al regreso gradual y seguro que ha impulsado las autoridades de la Universidad Nacional. Bajo este escenario, será importante insistir en el impacto directo que estas decisiones institucionales tienen en la vida no solo de las mujeres trabajadoras, sino también de sus familias. Por lo que será esencial una activa vigilancia de las acciones que se promuevan a fin de que las mujeres no sean las que sufran, en mayor medida, las transiciones en las modalidades de trabajo y donde se respete los tiempos que se necesitan para estos ajustes y cambios de manera que haya un balance entre el trabajo productivo y reproductivo, el bienestar colectivo y el individual.

Con la labor emprendida se ha procurado impactar distintos ámbitos de la realidad social, los cuales son el ámbito institucional y propio de la Universidad, en el ámbito privado y familiar de nuestras afiliadas y afiliados y en el ámbito nacional e internacional mediante el trabajo conjunto con otras organizaciones sindicales. Las realidades que han guiado el trabajo de la secretaría durante este año han sido las siguientes:

- Sensibilizar y conmemorar la lucha histórica de las mujeres trabajadoras partiendo del reconocimiento de los logros alcanzados, pero también trazando los retos y caminos por los cuales aún debemos transitar.
- Visibilizar y debatir sobre las transformaciones provocadas en la vida cotidiana a partir de la pandemia, de las personas, con especial énfasis en la realidad de las mujeres trabajadoras.
- Buscar colectivamente herramientas y alternativas para minimizar el impacto de estas transformaciones, a fin de que las brechas de género no continúen aumentando en la actualidad.

Investigación sobre los feminicidios:

Por petitoria expresa de la ISP, durante el 2021 el SITUN, a través de la colaboración de la Secretaría de la Juventud Sindical, se encargó de realizar la investigación titulada “El feminicidio en la Subregión: América Central, México y

República Dominicana (2010-2020)". La cual muestra las alarmantes cifras de feminicidios ocurridos en la subregión durante los últimos diez años. Esta investigación ha tenido un gran impacto a nivel de la región, al ser una de las primeras, de este tipo, que se realizan en el ámbito sindical.



Conversatorio para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.

Como parte de las actividades de la ISP para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, se realizó la presentación de la investigación: "El feminicidio en la Subregión: América Central, México y República Dominicana (2010-2020)". Posteriormente, con apoyo de la ISP, se realizó un video que presenta el resultado de la investigación "El feminicidio en la Subregión: América Central, México y República Dominicana (2010-2020)".

Reunión del Comité Subregional de Mujeres ISP 2020.

Se participó de la reunión del Comité Subregional de Mujeres ISP los días 11 y



12 de marzo en El Salvador, en esta reunión se trataron temas como la violencia contra la mujer, la huelga mundial de mujeres, la igualdad salarial, la justicia fiscal y la igualdad de género, entre otros. En este evento, se dio a conocer el informe elaborado por el Comité Subregional de Mujeres y las diversas actividades realizadas en los diferentes países de la región en conmemoración del día Internacional de la Mujer Trabajadora. Se expuso el proceso Beijing 25 y se mostraron

algunos de los logros, producto de la lucha por la igualdad de género, entre ellos la aprobación de la ley contra la violencia obstétrica, el cambio de nombre por

identidad de género, el Convenio 100 (igualdad de remuneración) y la declaración de la huelga.

Se realizó un taller para elaborar líneas de acción estratégicas nacionales y subregionales para el desarrollo de los siguientes temas: Convenio 190 de la OIT, justicia fiscal, redes de cuidado e igualdad de remuneraciones.

Asuntos nacionales e internacionales

Durante la gestión del periodo 2019-2021, la Secretaría de Asuntos Nacionales e Internacionales ha sido consciente de la actual coyuntura, lo que repercutió en tener que incorporar una serie de prácticas para lograr participar en las actividades y obligaciones propias de la Secretaría. Estas participaciones fueron herramientas básicas y constantes para mantener comunicación con las diversas organizaciones a las que el SITUN pertenece; así como el método con el que se pudo obtener mayor intervención a las actividades convocadas. Se estuvo presente en diversas actividades a las que fue invitada; entre las más destacadas estuvieron:



1. El congreso general ordinario de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras Universitarios de las Américas (CONTUA).
2. Foro internacional.
Trabajar por un futuro más prometedor, Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, convocado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
3. Así como las plenarias y participaciones a las que cita el Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO).

Estas participaciones han permitido mantener informado al SITUN de las



actuales políticas globales, así como de las estrategias novedosas con las que las diversas organizaciones plantean hacer frente a las situaciones tanto en lo referente a la política como a la participación social. Además,

ha facilitado el informar de las nuevas estrategias que se plantean en procura de mejorar las condiciones de, así como establecer un canal de comunicación constante con las diversas organizaciones y grupos sociales a las que el SITUN pertenece. Se ha participado en actividades como:

- Foro: Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Trabajar por un futuro más prometedor”. Realizada en junio de 2019.
- Congreso de Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional, realizado en agosto de 2019.
- Congreso ordinario de la CONTUA, celebrado en diciembre de 2019.

En esta coyuntura es de suma importancia, mantener vigente las representaciones en las instancias nacionales en las que participa, tales como:

el Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO), la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio (JUPEMA), la Federación de Sindicatos de la Educación Superior (FESITRAES), así como en el conglomerado sindical nacional. De esta manera



es que se ha podido organizar acciones conjuntas en oposición a la agenda de los grupos neoliberales afincados en la Asamblea Legislativa y el gobierno de la República, cuyo

contenido vienen a perjudicar las condiciones laborales y de jubilación de los trabajadores del sector público.

De igual forma, el SITUN mantiene presencia constante la CONTUA, organización que aglutina a los sindicatos universitarios de América Latina y que, además, hoy día, se constituye en el principal foro de denuncia y apoyo a nivel internacional con el que cuentan los trabajadores universitarios. Recordemos que, en este foro, participan, además, los sindicatos de la Universidad de Costa Rica y el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Comunicación y mercadeo

El SITUN ha dado un gran paso en su estrategia de comunicación, al buscar ampliar los medios por medio de los cuales nos comunicamos con nuestros afiliados. Hemos desarrollado toda una estrategia de medios para masificar la información que emanamos, especialmente, por medio del uso de las redes sociales y de las herramientas que, especialmente por el tema del teletrabajo, se han masificado en su uso y las cuales han venido a facilitar la realización de conversatorios y reuniones virtuales.



Como parte de esto, se contrató a una agencia de comunicación y publicidad para que nos brinde asesoría y apoyo en el manejo de redes sociales y



comunicación asertiva, estableciendo diversas estrategias para que nuestros comunicados tengan un mayor impacto, llegando a más y más personas, y no solo a nuestros afiliados.

También se ha recibido apoyo para la elaboración de comunicados de prensa de las principales actividades desarrolladas y que son de mayor interés de nuestros

afiliados. De la misma forma se ha desarrollado una línea de infografías con las cuales queremos, de una forma sencilla y entretenida, comunicar temas relevantes para el conglomerado sindical.

Por otro lado, herramientas como: *Zoom*, *Teams* y *Google meets*, entre otras; nos han permitido realizar espacios de análisis y difusión sobre múltiples temas de interés, lo cual nos facilita el llegar a una audiencia mayor, ya que todos estos espacios son retransmitidos vía *Facebook live*. En total, en estos dos años, se han hecho 17 conversatorios. Pero, no solo nos quedamos ahí, sino que, además, pudimos realizar cuatro debates durante el 2020, con los candidatos a la Rectoría y al Consejo Universitario, lo que permitió promover un voto informado entre la comunidad universitaria.

Cuadro N°11. Actividades virtuales organizadas en tiempos de COVID-19.

Año	Actividad	Expositor/Participante	Temática
2020	Debate	-Máster. Esteban Araya Salazar. -Máster. Juan Miguel Herrera Delgado. -Máster. Roy Campos Quesada. -Máster. Régulo Díaz Sánchez.	Candidatos por el sector administrativo a ocupar un puesto en el Consejo Universitario.
2020	Debate	-Dr. Leiner Vargas Alfaro. -M.Sc. Inés María Revuelta Sánchez. -M.Ed. Francisco González Alvarado. -Dra. Marianela Rojas Garbanzo. -Dr. Norman José Solórzano Alfaro. -M.Sc. Ligia Isabel Hernando Echeverría.	Candidatos a la Rectoría y Rectoría Adjunta.
2020	Debate	-Dra. Jeannette Valverde Chaves. -Máster. Francisco Rodríguez Soto.	Candidatos por el sector académico a ocupar un puesto en el Consejo Universitario.
2020	Debate	-Dr. Juan Carlos Bermúdez Mora. -Máster. Ileana Schmidt Fonseca. -Máster. Gabael de Jesús Armas Vallejos.	Candidatos por el sector académico a ocupar un puesto en el Consejo Universitario.

2020	Conversatorio	-Máster Roxana Morales Ramos. -Máster Álvaro Madrigal Mora. -Dr. Marcelo Di Stefano. -M.Sc. José Carlos Chinchilla Coto.	46 Aniversario del SITUN – “Futuro de la Educación Superior Pública en América Latina y Costa Rica, en contexto de la recuperación social y económica, luego de la emergencia mundial por el Covid-19”.
2020	Conversatorio	Dr. Mario Devandas Brenes, Directivo de la CCSS (qdep)	“Sostenibilidad financiera de la Caja en el marco de la situación de emergencia sanitaria generada por el Covid-19”.
2020	Conversatorio	Lic. José María Villalta Flórez-Estrada, Diputado partido Frente Amplio	“Proyecto de leyes que se discuten o serán ´presentados en la Asamblea Legislativa”.
2020	Conversatorio	Máster Miguel Calderón Fernández	Integrante académico de Sedes Regionales ante el Consejo Universitario.
2020	Conversatorio	Dr. Henry Mora Jiménez, Economista.	“Situación económica actual y el préstamo con el FMI”.
2020	Conversatorio	Sr. Carlos Campos Rojas, Coordinador de Territorios Seguros	“El accionar de Territorios Seguros y algunas de sus propuestas, entre ellas, la del llamado Pacto de Concordia”.
2020	Conversatorio	Sr. José Antonio Segura Meoño, Director de Concesión de Derechos de JUPEMA	“Regímenes de pensiones que administra JUPEMA y Proyectos de Ley en la Asamblea Legislativa que se pretenden aprobar y que afectarán los regímenes”.
2020	Conversatorio	Sr. Manuel Hernández Venegas, Abogado.	“Proyecto Ley Marco de Empleo Público, estado actual del trámite legislativo”.
2021	Conversatorio	Msc. Jorge Coronado Marroquín, Sociólogo.	“Proyecto de Ley Marco Empleo Público, reducción salarial, congelamiento de salarios y negociación con el Fondo Monetario Internacional”.
2021	Conversatorio	Msc. Jorge Coronado Marroquín, Sociólogo.	“Convenio con el Fondo Monetario Internacional. Análisis de sus verdaderas implicaciones para la clase trabajadora”.

2021	Conversatorio		47 Aniversario del SITUN – “Constitucionalidad y Sala IV”
2021	Conversatorio	Sr. Manuel Hernández Venegas, Abogado.	“Implicaciones políticas, institucionales y laborales del Proyecto de Empleo Público”.
2021	Conversatorio	Lic. José Miguel Villalobos Umaña, Político y abogado penalista.	“Alcances del voto de Sala Constitucional sobre el proyecto empleo público”.

Otro de los elementos utilizados en la defensa de la educación superior pública, sobre todo, ante el ataque de un grupo de diputados que, integrados en una “comisión investigadora” sobre el quehacer de las universidades, pretendieron con su informe cargado de mentiras y falsos argumentos menospreciar y menoscabar el buen hacer de esta ejemplares instituciones, amenazando incluso con proponer proyectos de ley tendientes a eliminar o transgredir la autonomía universitaria; fue el pago de un campo pagado en el diario digital CRHoy, en conjunto con los otros sindicatos universitarios.



En este espacio procedimos a desmentir y evidenciar la burda maniobra de estos diputados que, basados en conjeturas y sin ningún razonamiento válido, pretendieron justificar sus oscuras intenciones. Fuimos claros y contundentes evidenciando la poca seriedad del informe entregado, que más que un informe, constituyó un ideario de ultraderecha opuesto a estas instituciones de libre pensamiento, cargado con una base ideológica demagógica, contraria a los intereses de esta sociedad democrática.

Por otro lado, se continúa con el diseño y la producción de material de divulgación en los formatos tradicionales, así como todo tipo de signos externos y la utilización de los diferentes canales electrónicos, todo lo anterior con el fin de mantener informados a nuestros afiliados, así como a la comunidad

universitaria, sobre todas estas situaciones que le afectan laboralmente. También hemos debido realizar las asambleas de seccionales, consejos de seccionales y asambleas extraordinarias a través de la virtualidad, con el fin de



respetar las medidas sanitarias y salvaguardar la integridad de nuestros afiliados.

Por otro lado, también hemos implementado medios y elementos novedosos como la realización de infografías y la habilitación de un mupi en el Centro de Recreo, lo cual nos permiten hacer mucho más atractiva la información y la comunicación que generamos. Esto es una apuesta por aumentar los elementos visuales dentro de nuestra comunicación.

Durante estos tres años hemos procurado mantener ampliamente informados a nuestros afiliados, incluyendo los conversatorios virtuales, herramienta que permite ampliar el radio de impacto de estos conversatorios. Hoy día, aparte de los medios físicos, utilizamos herramientas tecnológicas, tales como: WhatsApp, Facebook, correo Institucional y nuestra página web. Además, en cuanto a esta última, hemos empezado un proceso de remozamiento visual y aumento de contenido, con el fin de hacerla más útil y práctica. Un sitio donde los trabajadores universitarios pueden encontrar información de su interés. En este sentido, se mantiene el contacto con los trabajadores de UNA WEB, a quienes se les envía la actualización de la información y las fotos de los eventos, al estar sujetos a la carga de trabajo de este Programa, esta información se cuelga más lentamente.

Esta página consta de varios segmentos, en el primero se busca informar sobre los acontecimientos importantes del Sindicato y de las fechas importantes para nuestra organización. Por ejemplo, en este contexto de pandemia, nos hemos

visto en la necesidad de mantener informada a la comunidad universitaria, creando espacios de diálogo con diferentes especialistas por medio de las plataformas Facebook y Zoom.

En el segundo segmento, se encuentra un grupo de temas de gran relevancia, no solo para el Sindicato, sino para el país, el cual comprende temas de la realidad nacional por la difícil situación fiscal que se atraviesa y las leyes que en este momento se están impulsando contra el empleo público y el presupuesto universitario.



Afiliación

Es claro que durante este periodo ha sido realmente difícil realizar la promoción debida para aumentar nuestra afiliación, ya que prácticamente todos los trabajadores están en teletrabajo. No obstante, nos sentimos satisfechos y agradecidos por la respuesta que han dado los afiliados, al mantenerse, de forma leal, en nuestra organización, permitiendo mantener una importante base de afiliados y brindando seguridad al accionar de la organización por su vigencia y solidez. Sin embargo, debemos reconocer que urge retornar a la presencialidad con el fin de continuar con las labores de promoción y afiliación.

A continuación, presentamos el comportamiento de la afiliación al SITUN durante este periodo:

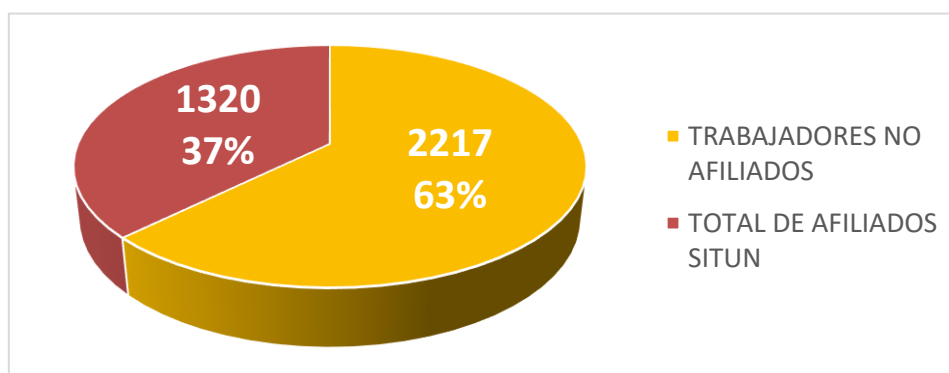


Figura N°2: Cantidad actual de trabajadores de la Universidad Nacional afiliados y no afiliados al SITUN.

En ese momento tenemos una afiliación del 37% del total de trabajadores de la Universidad Nacional. Si bien es cierto el monto nos permite proteger la Convención, es claro que debemos reforzar el trabajo en este sentido.

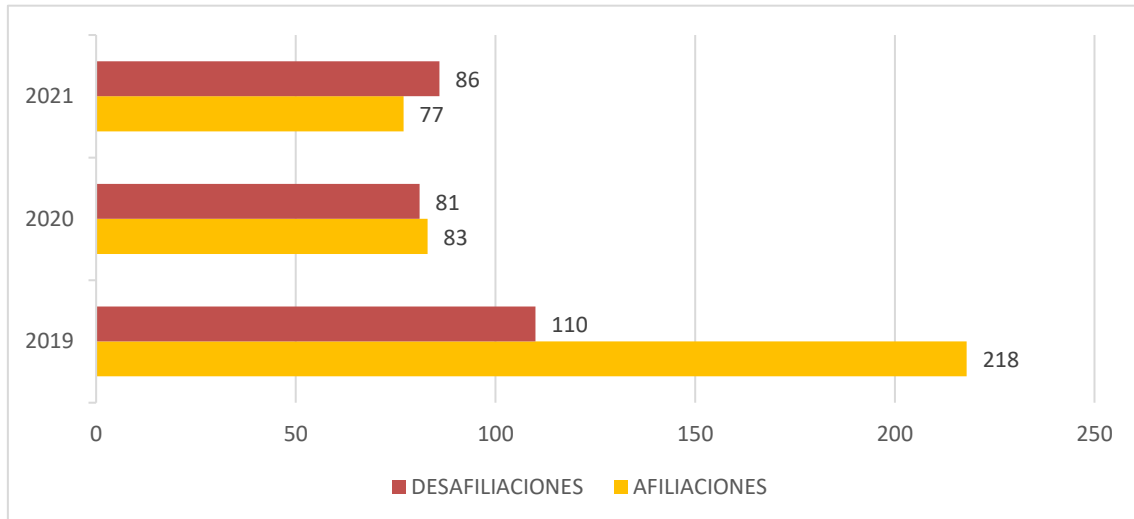


Figura N°3: Cantidad de afiliaciones y desafiliaciones al SITUN, del periodo 2019-2021

En este gráfico, si bien es cierto, vemos que la afiliación ha venido disminuyendo, lo mismo ha sucedido con las desafiliaciones, y más bien, durante el último año, se han tendido a estabilizar. Lo que sí podemos ver, es que durante estos tres años, se ha aumentado la afiliación en cerca de 100 trabajadores más que los que se desafilieron.

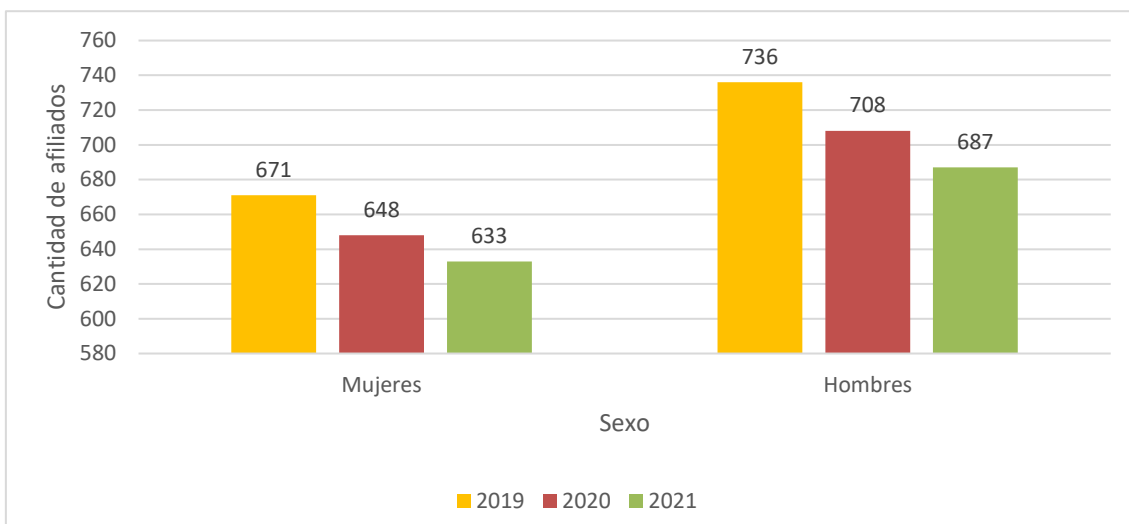


Figura N°4: Cantidad de afiliados al SITUN, según sexo, durante el periodo 2019-2021.

En cuanto a la afiliación, según sexo, vemos como los hombres representan una pequeña mayoría sobre las mujeres, lo cual se ha mantenido a lo largo de estos tres años.

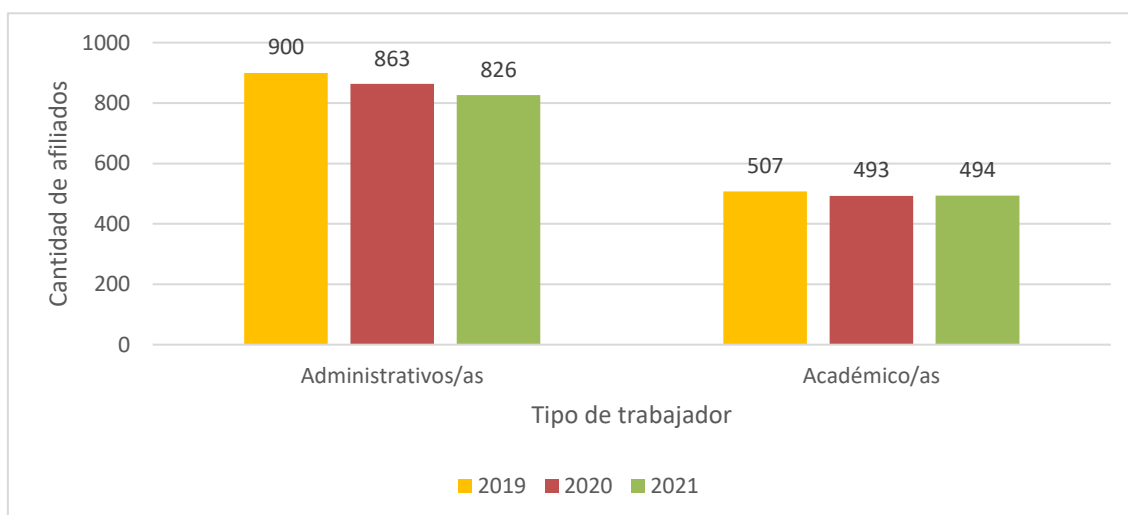


Figura N°5: Cantidad de afiliados al SITUN, según sector al que pertenece, durante el periodo 2018-2021.

Históricamente, la cantidad de trabajadores administrativos afiliados al SITUN ha sido mayor en una proporción cercana 3/2, es decir, por cada tres trabajadores

administrativos afiliados, hay do académicos, proporción que tienen a mantenerse estable.

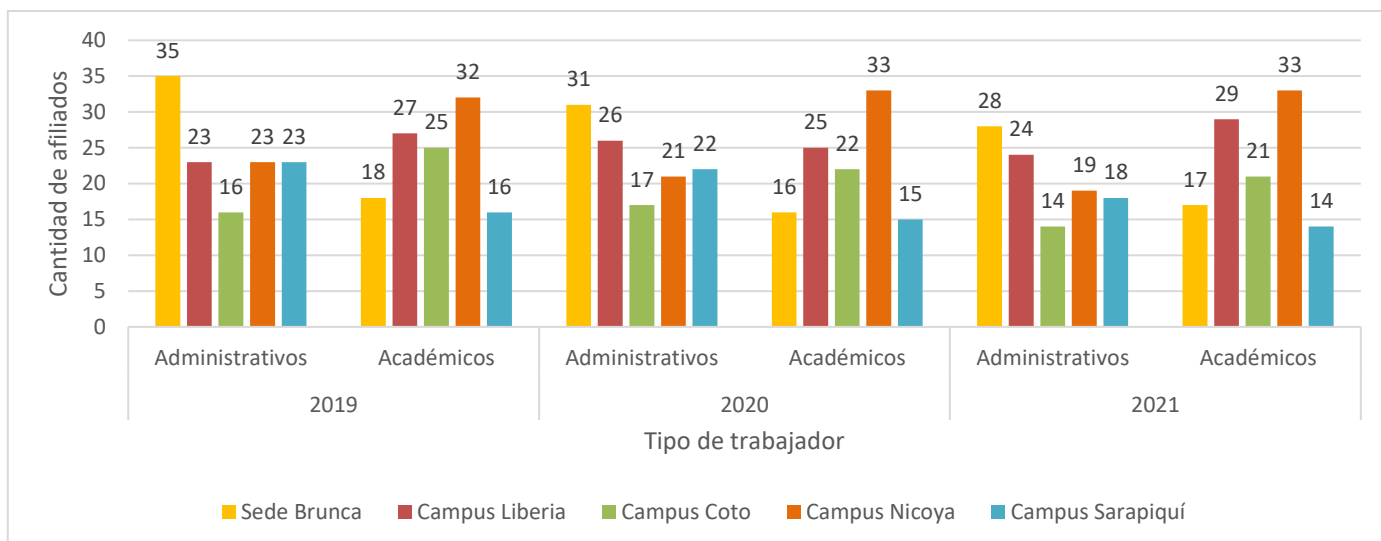


Figura N°6: Cantidad de afiliados al SITUN en las sedes y campus regionales, por tipo de trabajador, durante el periodo 2019 – 2021.

El comportamiento en las sedes y campus regionales es interesante, ya que en algunas de ellas existe mayor afiliación de académicos que de administrativos. Lo que siempre es digno de resaltar, es que en las sedes siempre hay más afiliación porcentual al total de trabajadores que en la sede central.

Secretaría de Jubilados y Pensionados

Como ya habíamos informado, la persona que fungía como representante en esta secretaría debió presentar su renuncia por cuestiones de salud, al respecto se consideró mejor esperar a la elección del nuevo Comité Ejecutivo.

Secretaría de Finanzas y Tesorería

Somos fieles creyentes y además conscientes de la responsabilidad que tenemos al administrar los recursos de nuestros afiliados, por lo que debemos hacerlo de forma adecuada, eficiente y transparente. Por esta razón es que se

ha consolidado un sistema de información financiera fidedigna, lo cual ha permitido la toma de decisiones en forma oportuna y como organización responsable y vigilante de los intereses de sus afiliadas y afiliados, se presenta año con año la rendición de cuentas, la cual es de suma importancia para mostrar la consolidación y sostenibilidad financiera en el tiempo. Por ello, se presenta ante la Asamblea General, los informes financieros para el período comprendido del 1 de enero al 30 de setiembre de 2021; lo anterior en cumplimiento con la normativa vigente.

Los Estados Financieros han sido elaborados y presentados acorde con todos los criterios relativos al registro, valuación, presentación y revelación de políticas contables, bases de medición, transacciones y demás hechos relevantes que son exigidos por las Normas Internaciones de Información Financiera aplicables a la organización, y presentan razonablemente la situación financiera, en todos sus aspectos importantes.

El Comité Ejecutivo, en conjunto con la Secretaría de Finanzas y Tesorería, son conscientes de la responsabilidad en lograr una adecuada administración de los recursos de manera eficiente, ha consolidado un sistema de información financiera fidedigna, lo cual ha permitido la toma de decisiones en forma oportuna y como organización responsable y vigilante de los intereses de sus afiliados, se presenta, año con año, la rendición de cuentas, que es de suma importancia para mostrar la consolidación y sostenibilidad financiera en el tiempo; dado a ello, se muestra ante la Asamblea General, los informes financieros para el período comprendido del 1 de enero al 30 de setiembre de 2021; lo anterior en cumplimiento con la normativa vigente. Los Estados Financieros fueron elaborados y presentados de acuerdo con todos los criterios relativos al registro, valuación, presentación y revelación de políticas contables, bases de medición, transacciones y demás hechos relevantes que son exigidos por las Normas Internaciones de Información Financiera aplicables a la organización, y presentan razonablemente la situación financiera, en todos sus aspectos importantes.

1. Estados Financieros

1.1. Balance General de Situación: La situación financiera del SITUN es lo que muestra el Balance General de Situación, el cual refleja en Activos Circulantes el monto de ¢192.809.093.89, representando un 95.51% del total de activos, el cual está compuesto por: Caja y Bancos refleja el monto de ¢5.271.793.91, Inversiones transitorias ¢166.396.362.34, Cuentas por Cobrar ¢21.140.937.64, este monto principalmente es por las transferencias pendiente de aplicar por parte de la Universidad, correspondiente a las deducciones del mes; el Activo Fijo y otros activos asciende a ¢43.751.010.26 correspondiente a mobiliario y equipo de oficina, equipo de computación y de transporte, los mismos reflejan una depreciación y amortización total de ¢34.680.787.20, para un neto de Activo fijo ¢9.070.223.06 constituyendo un 4.49% ; con lo que el total de activos asciende a ¢201.879.316.95. Los Pasivos reflejan un monto de ¢14.366.674.61 con un 7.12%, correspondiente principalmente a las obligaciones de seguridad social, aguinaldo y salario escolar, generadas por la planilla de salarios de los funcionarios del Sindicato, así como las obligaciones con los proveedores a la fecha. Por último, el patrimonio asciende a ¢187.512.642.34 para un 92.88% para un total de Pasivo más Capital de ¢201.879.316.95; reflejando así el equilibrio entre activos, pasivos y patrimonio.

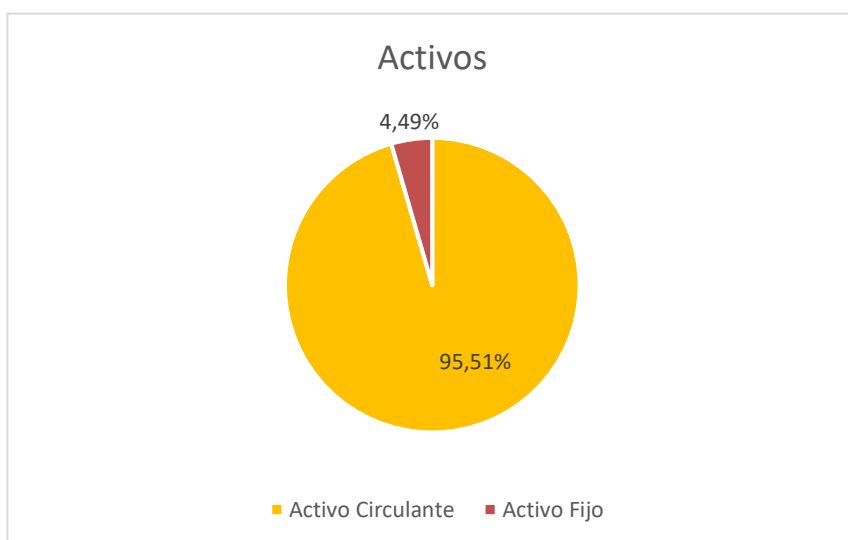


Figura N°7: Representación gráfica de la distribución de los activos de manera porcentual, según Balance General al 30 de septiembre del 2021.

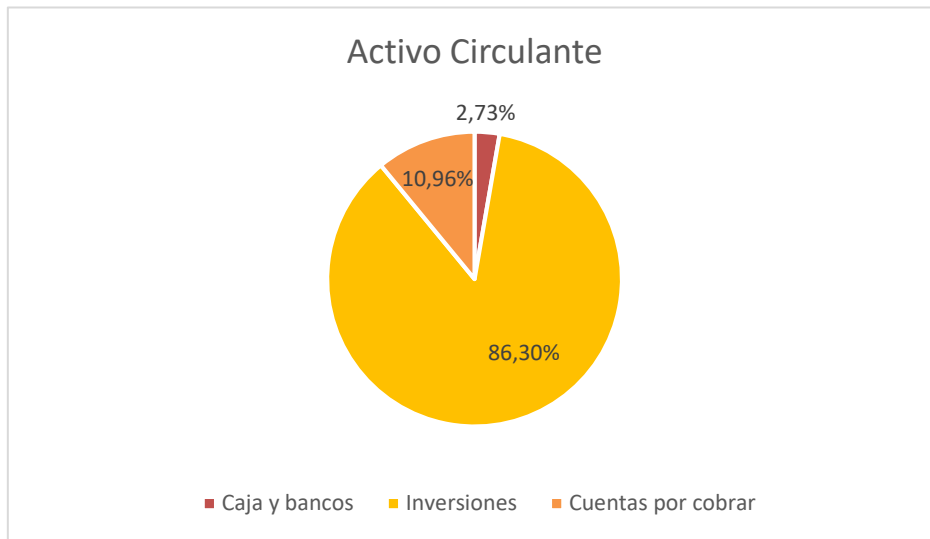


Figura N°8. Representación gráfica de la distribución de los activos circulantes de manera porcentual, según Balance General al 30 de septiembre del 2021.

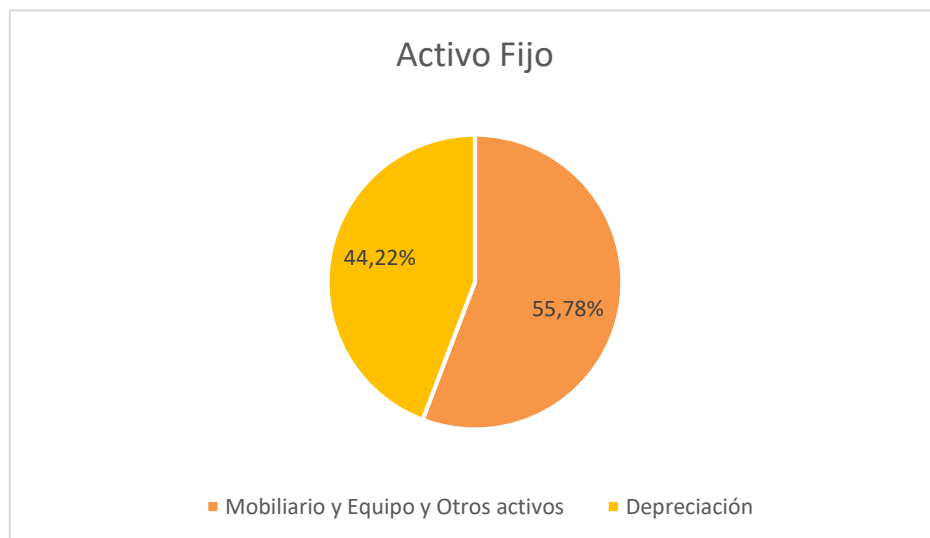


Figura N°9. Representación gráfica de la distribución de los activos fijos de manera porcentual, según Balance General al 30 de septiembre del 2021.



Figura N°10. Representación gráfica de la distribución de los Pasivos y Patrimonio de manera porcentual, según Balance General al 30 de septiembre del 2021.

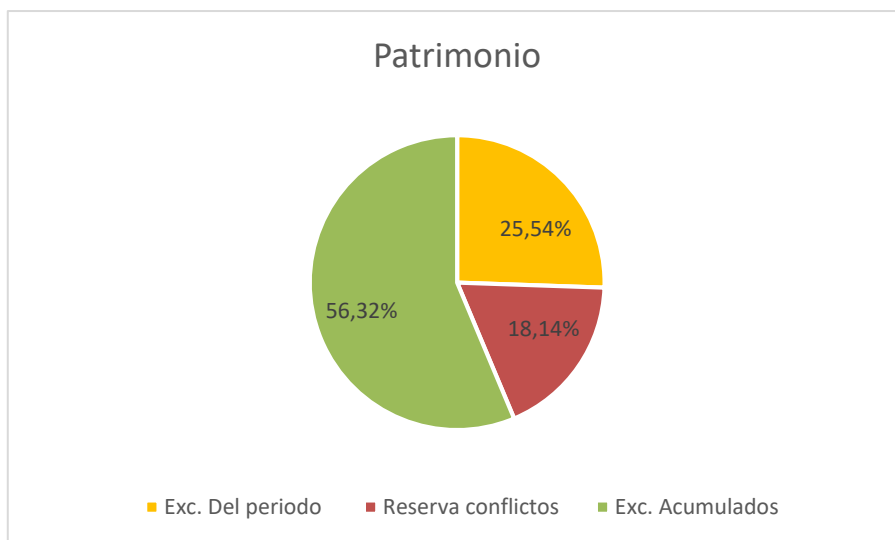


Figura N°11. Representación gráfica de la distribución del Patrimonio de manera porcentual, según Balance General al 30 de septiembre del 2021.

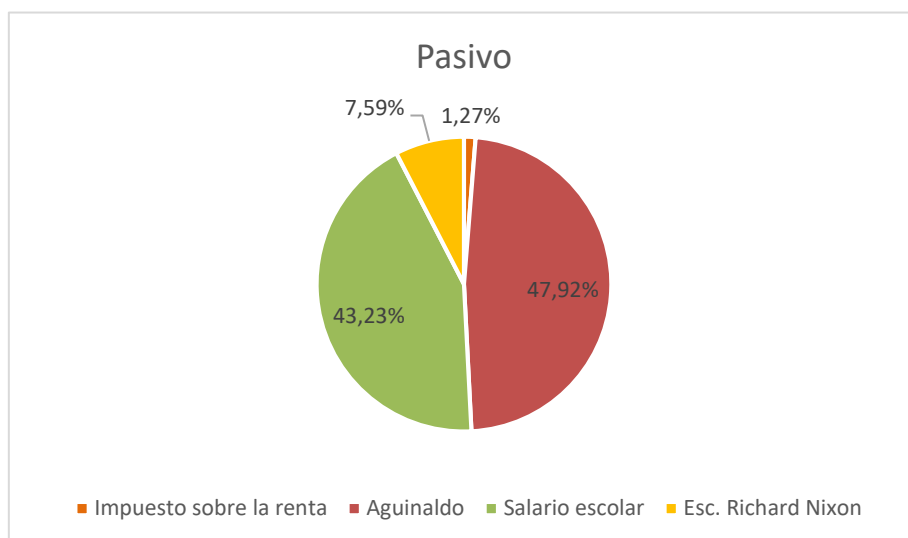


Figura N°12. Representación gráfica de la distribución de los pasivos de manera porcentual, según Balance General al 30 de septiembre del 2021.


Tabla 1. Balance General de Información Financiera al 30 de setiembre de 2021.


BALANCE GENERAL		
AL 30 SETIEMBRE 2021		
(en colones corrientes)		
ACTIVOS		192 809
ACTIVO CIRCULANTE		093,89
Caja y Bancos		5 271 793,91
Banco Nacional C.R. Cta 40007765	4 521 793,91	
Caja Chica	750 000,00	
		166 396
INVERSIONES TRANSITORIAS		362,34
Banco Nacional de Costa Rica	21 154 650,45	
Banco Nacional Fon-depósitos	42 856 455,08	
Banco Popular y de Desarrollo Comunal	16 759 049,70	
Banco Popular y Des Com. Art 65	30 767 236,07	
Banco Popular y Des Com. Art 66	8 825 270,04	
CoopeUna, Inversiones	46 033 701,00	
		21 140
CUENTAS POR COBRAR		937,64
Jessica Sandí Cubillo	299 676,38	
B.N.C.R. - Quick pass - Gasolina	458 804,50	

Deducciones Cuotas afiliados	18 838 946,19	
José Orozco Lezcano	250 086,21	
CoopeUna	31 216,29	
Intereses inversiones por cobrar	1 262 208,07	
		43 026
ACTIVO FIJO		682,76
		17 961
MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA		114,00
Mobiliario y equipo	17 961 114,00	
		17 716
EQUIPO DE COMPUTACION		961,46
Equipo de computación	17 716 961,46	
EQUIPO DE TRANSPORTE		7 348 607,30
Vehículo	7 348 607,30	
OTROS ACTIVOS		724 327,50
Sistema Mónica 10	301 990,00	
Licencias Informáticas	422 337,50	
		-34 680
CUENTAS COMPLEMENTARIAS DE ACTIVO		787,20
		-34 680
DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES		787,20
Deprec. Acum. Mob. y equipo oficina	-11 843 626,96	
Deprec. Acum. Eq. de cómputo	-15 111 908,74	
Deprec. Acum. Eq. de transporte	-7 161 985,80	
Amortizac. Acum. Sistema contable	-140 928,20	
Amortizac. Licencias	-422 337,50	
		201 879
TOTAL ACTIVOS		¢ 316,95
PASIVOS		14 366
PASIVO CIRCULANTE		674,61
		14 366
CUENTAS POR PAGAR		674,61
Impuesto sobre la renta	182 355,61	
Décimo tercer mes por pagar	6 884 232,00	
Salario Escolar por pagar	6 210 087,00	
Escuela Richard Nixon	1 090 000,00	
		14 366
TOTAL PASIVOS		¢ 674,61
		187 512
PATRIMONIO		642,34
		187 512
PATRIMONIO		642,34
Excedentes Acumulados del período	47 894 815,94	

Reserva Conflictos	34 013 464,83
Excedentes Acumulados 1	105 604 361,57

TOTAL PATRIMONIO	187 512 642,34
	¢
TOTAL PASIVOS /PATRIMONIO	201 879 316,95
	¢


 Realizado por:
 Lic. Juan José Sánchez
 González
 Contador Privado No. 8567


 Revisado por:
 MBA. Ledis Chavarría Acuña
 Secretaría de Finanzas y
 Tesorería

Aprobado en Sesión de Comité Ejecutivo # 31, del 11 de octubre del 2021, acuerdo # 128 -2021.

1.2. Estado de Ganancias y Pérdidas: Los ingresos percibidos durante este período es por el monto de ¢212.324.752.95 y los gastos ascienden al monto de ¢164.429.937.01, lo que constituye un 77.44%; lo cual refleja una utilidad del período de ¢47.894.815.94 que representa un 22.56% sobre el total de los ingresos.

Entre los rubros de ingresos más relevantes están: los ingresos por cuota de afiliación por el monto de ¢188.033.216.07 que representa un 88.56%, los demás productos corresponden al aporte de la UNA para la asesoría legal por el monto de ¢21.126.700.33, un 9.95%, e intereses ganados por inversiones y a la vista el monto de ¢2.681.836.55, un 1.26%, e ingresos por donaciones ¢483.000.00 un 0.23%. Estas cifras muestran que los ingresos importantes que sostienen a la organización son precisamente el aporte del 1% de las cuotas de los afiliados. Los recursos se han manejado de forma transparente y en beneficio del afiliado, haciendo un uso racional de los mismos.

Los gastos operativos reflejan un 94.59% del total de los egresos, que corresponde al monto de ¢155.531.691.37, la cuenta de salarios con sus cargas sociales es lo que tienen mayor impacto en este grupo, relegando un monto de ¢114.520.302.89 y representando un 73.63%, pero del total

de gastos significa un 69.65%, luego le sigue y sumando en total un 26.37%, los servicios profesionales, viáticos, telecomunicaciones, mantenimiento de instalaciones, reparación de equipo, seguros, suscripciones, transportes dentro del país, gastos de seguridad, solidaridad y apoyo, comisiones y aporte para actividades de las seccionales, combustible y lubricante, útiles y materiales de oficina, de aseo y de cocina, atención de reuniones, artículos escolares, actividades de entrega de útiles, uniformes y gastos de depreciación y de amortización, para un total de ¢41.011.388.48. Por su parte los gastos generales suman ¢8.898.245.64 para un 5.41%, considerado en este apartado, los gastos reflejados en las secretarías de afiliación y propaganda, de la juventud y de educación y formación sindical.

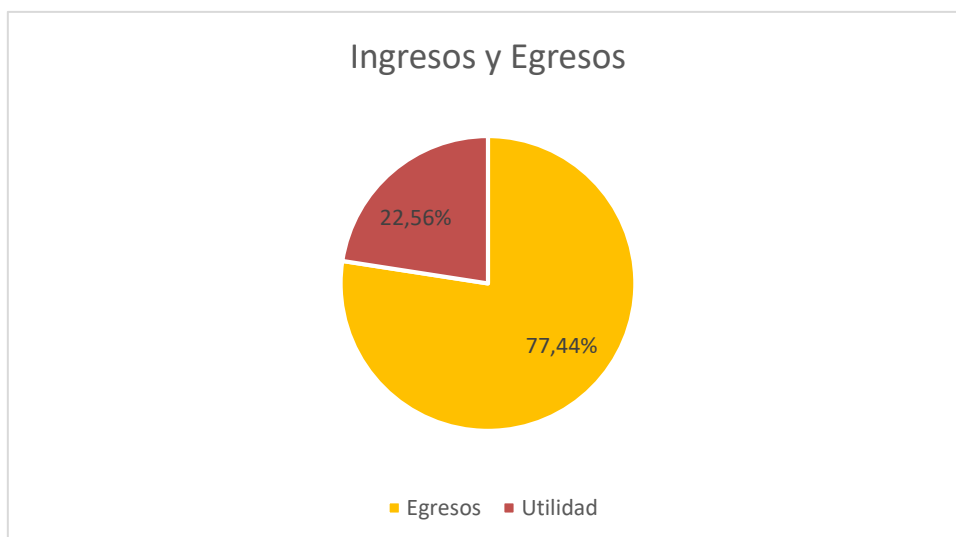


Figura N°13. Representación gráfica de los Ingresos y Egresos de manera porcentual, según Estado de Ganancias y Pérdidas al 30 de septiembre del 2021.

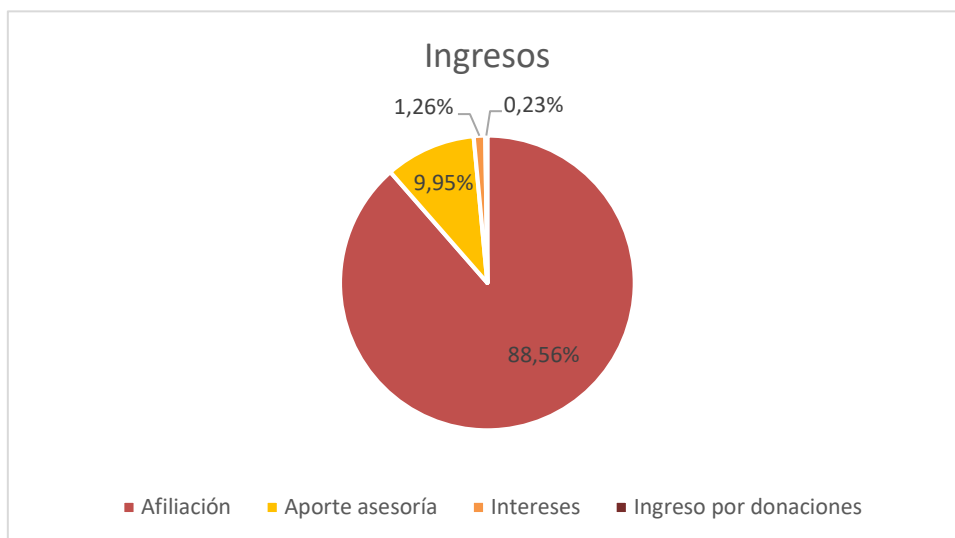


Figura N°14. Representación gráfica del detalle de los Ingresos de manera porcentual, según Estado de Ganancias y Pérdidas al 30 de septiembre del 2021.

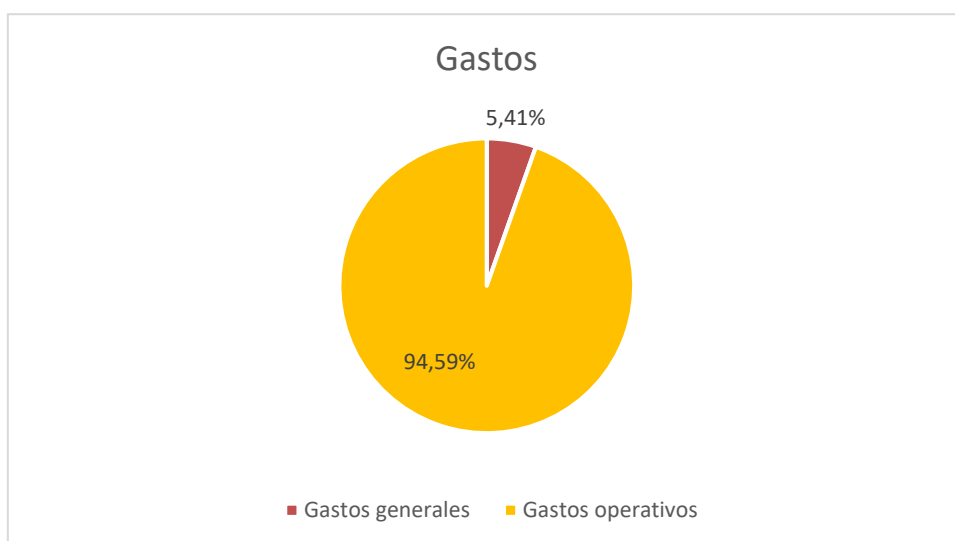


Figura N°15. Representación gráfica de la distribución de los Gastos de manera porcentual, según Estado de Ganancias y Pérdidas al 30 de septiembre del 2021.

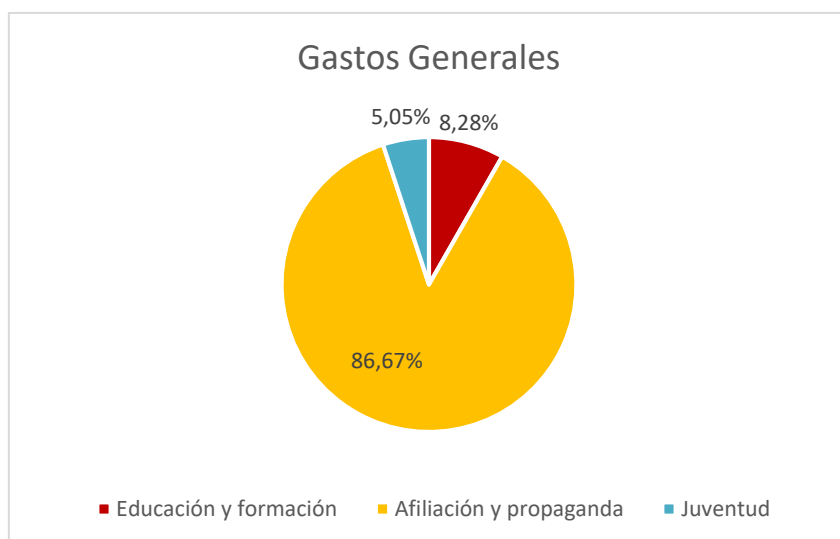


Figura N°16. Representación gráfica de la distribución de los Gastos Generales de manera porcentual, según Estado de Ganancias y Pérdidas al 30 de septiembre del 2021.




Figura N°17. Representación gráfica de la distribución de los gastos operativos de manera porcentual, según Estado de Ganancias y Pérdidas al 30 de septiembre del 2021.


Tabla 2. Estado de Ganancias y Pérdidas de Información Financiera al 30 de setiembre de 2021.

**ESTADO DE GANANCIAS Y PERDIDAS
AL 30 SETIEMBRE DEL 2021
(en colones corrientes)**

INGRESOS		
INGRESOS CORRIENTES		212 324 752,95
Cuota afiliación	188 033 216,07	
Aporte UNA para asesoría legal	21 126 700,33	
Intereses ganados	7 619,64	
Intereses ganados inversiones	1 875 159,04	
Intereses Inversiones a la vista	799 057,87	
Ingresos por donaciones	483 000,00	
TOTAL INGRESOS	¢	212 324 752,95
GASTOS GENERALES		-8 898 245,64
SECRETARIA DE EDUCAC. Y FORMAC, SIND.		-736 550,00
Actividades Educativas	-736 550,00	
SECRETARIA DE AFILIACION Y PROPAGANDA		-7 712 020,04
Gastos publicidad	-7 712 020,04	
SECRETARÍA DE LA JUVENTUD		-449 675,60
Actividades de la Secretaría	-449 675,60	
GASTOS OPERATIVOS		-155 531 691,37
Salarios	-69 754 109,17	
Salario Escolar	-5 847 197,51	
Cuota patronal C. C. S. S.	-11 267 044,28	
Cuota Patronal INA	-1 165 555,59	
Cuota Patronal IMAS	-388 518,55	
Cuota patronal Asignac. Familiares	-3 885 185,26	
Cuota patronal BPDC	-388 518,53	
Cuota Fondo de Capitalización	-2 331 111,14	
Cuota Patronal FBS	-305 708,23	
Décimo tercer mes	-6 475 819,30	
Aporte Fondo Pensión Complementaria	-388 518,53	
Cuota Patronal INS	-777 037,02	
Servicios Profesionales	-6 321 435,49	
Viáticos	-625 690,88	
Combustible y lubricantes	-358 480,00	
Telecomunicaciones	-2 377 452,21	
Útiles y Materiales de oficina	-3 296 210,75	
Útiles y materiales de aseo	-561 268,43	
Útiles de Cocina	-85 995,00	
Mantenimiento de Instalaciones	-227 632,08	

Mant. y Reparación de equipo	-429 470,00		
Mant. De vehículo	-254 377,65		
Seguros	-2 304 357,00		
Suscripciones y afiliaciones	-1 862 599,38		
Atención reuniones	-1 801 848,04		
Artículos escolares para asociados	-217 592,00		
Actividades Asociados	-1 056 010,40		
Transportes dentro del país	-266 946,72		
Gastos Seguridad	-618 138,30		
Parqueos y peajes	-54 300,00		
Solidaridad y apoyo	-10 327 304,64		
Actividades entrega de útiles	-660 686,00		
Prestaciones legales	-4 174 794,80		
Gastos art. 65 Estatuto Orgánico	-4 796 753,17		
Gastos Cargas Sociales art. 65 del Estatuto SITUN	-2 325 371,30		
Servicios Administrativos	-75 000,00		
Comisiones pagadas	-162 445,65		
Otros gastos varios	-2 559 581,52		
Gastos depreciación	-3 153 948,07		
Gastos Amortización	-115 685,85		
Uniformes	-96 980,00		
Aporte para Actividades Seccionales	-1 006 834,09		
Impuestos pagados intereses inver.	-133 118,33		
Subsidios salariales CCSS	-249 060,51		
TOTAL GASTOS		¢	-164 429 937,01
GANANCIA / PÉRDIDA		¢	47 894 815,94


 Realizado por:
 Lic. Juan José Sánchez González
 Contador Privado No. 8567


 Revisado por:
 MBA. Ledis Chavarría Acuña
 Secretaría de Finanzas y Tesorería

Aprobado en Sesión de Comité Ejecutivo # 31, del 11 de octubre del 2021, acuerdo # 128 -2021.

Acuerdo UNA-SITUN

Uno de los grandes logros de este periodo es el acuerdo suscrito con la Rectoría, para abordar diferentes temáticas en beneficio de los trabajadores universitarios, cuya puesta en ejecución implicará una amplia agenda de trabajo conjunta. Además, algunos de los puntos acá contemplados esperamos sean incluidos en próximas negociaciones de la Convención Colectiva.

ACUERDO RECTORÍA-SITUN SOBRE ACCIONES ORIENTADAS HACIA UNA ESTRATEGIA DE BIENESTAR LABORAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA UNA

UNA-SITUN

Heredia, Campus Omar Dengo, setiembre 2021

Conscientes de la situación de crisis sanitaria y fiscal que atraviesa el país, la amenaza sistemática a la autonomía universitaria representada por en la promulgación de un conjunto de leyes con implicaciones directas en el Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), la necesidad de asegurar la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional en el corto, mediano y largo plazo, pero sobre todo, convencidos de que la educación pública en general y la superior en particular, constituyen un Derecho Humano y un bien público social, con impacto directo en el mejoramiento de la calidad de vida y la promoción de la movilidad social ascendente, y que en el cumplimiento de esta tarea, el capital humano es imprescindible, la Rectoría y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN), consideran oportuno suscribir el presente acuerdo con el objetivo de establecer acciones orientadas al mejoramiento de la estabilidad laboral y bienestar de las condiciones laborales y de formación permanente de las personas trabajadoras.

Este acuerdo parte del análisis de los resultados de una serie de acciones en el ámbito de del mejoramiento de las condiciones laborales impulsadas por ambas partes años atrás, así como de la necesidad de cumplir con diferentes aspectos de la normativa institucional en materia laboral, entre los que resaltan los siguientes:

- a. La evaluación de los resultados del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico impulsado desde el 2013 mediante un trabajo coordinado entre la Vicerrectoría Académica y el SITUN, y que se ha venido prorrogando desde el 2017 y con fecha de finalización en octubre 2021.*
- b. La evaluación de la aplicación de lo establecido en el artículo 198 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN y en el artículo 10 del Reglamento de Contratación Laboral sobre la contratación de personal académico y la relación entre plazas propietarias y plazas a plazo fijo (90/10) en las unidades académicas.*
- c. El análisis de la información institucional sobre personas trabajadoras administrativas que se encuentran desde hace varios años nombradas en plazas*

- en condición de vacantes y de plazo fijo y según lo establecido en los artículos 37, 199, 200 y 201 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN sobre ingreso, movilidad y promoción del personal administrativo, contratación; asignación en propiedad de personal en el sector administrativo, contratación de personal a plazo fijo y contratación de personal por tiempo indeterminado.*
- d. El análisis detallado de nombramientos de personal académico de tiempo completo en forma anualizada y las necesidades de asegurar plazas para cumplir con este rubro.*
 - e. El análisis de la situación del teletrabajo en la institución, de manera que avance en el aseguramiento del bienestar de las personas trabajadoras en cuanto a sus condiciones de trabajo, considerando su naturaleza voluntaria y garantizando las condiciones óptimas para su desarrollo.*
 - f. Posibilidad de realizar los nombramientos del personal académico en docencia sin estar estrictamente sujeto a la verificación de matrícula, con el propósito de facilitar el pago correspondiente.*
 - g. Diagnóstico del cumplimiento del artículo 14 del Reglamento de Contratación Laboral en cuanto a la obligatoriedad de recibir la formación en pedagogía universitaria.*

Considerando:

- 1. Lo establecido en el Estatuto Orgánico en el Capítulo Primero, sobre principios, valores y fines de la Universidad Nacional.*
- 2. La IV Convención Colectiva de las y los Trabajadores de la Universidad Nacional.*
- 3. El Reglamento de Contratación Laboral Académica de la Universidad Nacional.*
- 4. El Reglamento del Régimen Laboral Universitario.*
- 5. Que se deben seguir cultivando iniciativas que garanticen una gestión sostenible en todos los ámbitos del quehacer universitario. Esto con el fin de garantizar entornos de trabajos saludables y el menor impacto ambiental en la consecución de los objetivos fundacionales de la UNA.*
- 6. Que el diálogo democrático dentro de la Universidad Nacional debe impulsar una agenda que consolide el bienestar físico, mental y económico de las personas trabajadoras, la sostenibilidad ambiental y la equidad en todos los niveles de su acción sustantiva.*
- 7. Los acuerdos firmados entre el SITUN y la Universidad Nacional el 20 de julio del 2007, el 12 de mayo del 2009 y el 31 de julio del 2013, en donde inició un proceso paulatino y planificado para atender las necesidades del personal académico no propietario en la Universidad Nacional, para lo cual se implementaron los procesos denominados Plan de Relevo Académico y Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico, con la puesta en ejecución de las siguientes modalidades y otras acciones complementarias como producto de todo un proceso institucional para aumentar la estabilidad laboral y fortalecer las capacidades de formación y capacitación del personal académico y administrativo de la Institución:*
 - Concursos por oposición en concordancia con los planes estratégicos de las Unidades Académicas, Institutos, Sedes y Centros, orientados, principalmente, a personal que tuviera un posgrado y que se hubiese comprobado su experiencia, su calidad docente, su producción académica*

y su compromiso con la Institución, por lo cual se pretendía nombrar personal a tiempo completo prioritariamente. Sin embargo, se habilitaron, en algunos casos, concursos por menos de tiempo completo y con menor grado académico, cuando la justificación mediante algunos criterios de excepcionalidad así se comprobaran.

- *Aumentos de jornada propuestos para el personal académico que ya laboraba en la Universidad en una fracción de tiempo, y que presentaran las condiciones idóneas para completar su jornada a tiempo completo en la institución.*
- *Plan de becas, su objetivo ha sido el de impulsar la obtención de posgrados, prioritariamente en el extranjero y en una lengua diferente a la materna. Se consideró al personal académico en condición de propietario e interino, que, en algunos casos, podrían convertirse en un especialista sucesor de otro que estuviera cercano a su jubilación, o bien, que viniera a cubrir una necesidad contemplada dentro de las áreas estratégicas de conocimiento.*
- *Compromisos con las personas becadas en cuanto a la prestación futura de servicios, según lo consignado en el correspondiente contrato ante la Junta de Becas y especialmente, en cuanto a la obligación de celebrar concursos por oposición relacionados directamente con los perfiles correspondientes*
- *La inclusión en el Plan de Relevos y, posteriormente, en el Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica a estudiantes de alto rendimiento y compromiso institucional en condición de licenciados y máster que se comprometieran a integrar el plan de becas para obtener posgrados en el exterior.*
- *Nombramientos anualizados del personal académico. Para ello se modificó el Reglamento de Contratación Laboral Académico, incluyéndose un artículo, en el cual se indica, entre otras cosas, que la Rectoría establecerá los criterios de prioridad y gradualidad de su aplicación, según las necesidades académicas y la disponibilidad presupuestaria para dar contenido a estos nombramientos.*

8. *La implementación de SIGESA permitió, mediante un sistema de información, la clasificación de las plazas establecidas en la Convención Colectiva, Reglamento de Contratación Laboral Académico y Directrices Presupuestarias y con ello resguardar los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Institución.*
9. *La elaboración que inició la Institución en cuanto al Plan Estratégico Institucional 2022-2027, el cual, a partir de los fines, objetivos, misión y visión institucional y la planificación prospectiva estratégica, pretende desarrollar una gestión académica y administrativa por procesos, lo cual considera y respeta los principios y valores estatutarios.*
10. *Que, aunado a lo anterior, se estará construyendo un nuevo instrumento de planificación académica que cuente con una oferta académica innovadora y con visión prospectiva, en donde se definan nuevos perfiles académicos y la planificación de las necesidades de recurso humano a mediano y largo plazo.*
11. *La necesidad de construir un instrumento para la planificación de contratación del personal administrativo, que visualice las necesidades de contratación y de capacitación de la gestión universitaria por procesos.*

12. *La previsión de tratar de mantener un 10% (como máximo) del total de plazas académicas de las instancias académicas, en condición de plazos fijos para atender labores y funciones que son temporales o producto de las demandas en materia de innovación y flexibilidad curricular.*
13. *Los criterios que debe aprobar la Institución en cuanto a la evaluación del desempeño académico y administrativo, los cuales deben reflejar lo acordado en las políticas de evaluación aprobadas por el Consejo Universitario.*
14. *La necesidad de contar con herramientas institucionales que faciliten el aprendizaje permanente de las personas trabajadoras ya sea, en niveles formales y/o informales, orientadas a la instalación de capacidades básicas, sociales y cognitivas, al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos.*
15. *El soporte que se debe dar a las personas trabajadoras institucionales para asimilar los periodos de transición tecnológicos y de modalidad virtual, mediante programas de actualización profesional, para lograr procesos de co-creación e interactividad mediante el uso de herramientas de aprendizaje en línea.*
16. *La obligación de garantizar, en todo momento, que las y los—trabajadores universitarios se desempeñen en entornos laborales guiados por relaciones justas y equilibradas que garantizan su bienestar, tanto físico, como mental.*
17. *El compromiso institucional para, dentro del actual marco presupuestario que se enfrenta, implementar medidas necesarias para asegurar la estabilidad laboral y el respeto a la estabilidad impropia del personal no propietario.*

SE ACUERDA:

1. *Fortalecer la estrategia de teletrabajo en la Institución de manera que asegure el bienestar de las personas trabajadoras en cuanto a sus condiciones de trabajo. Esta estrategia reconocerá el derecho al descanso y la desconexión, la conciliación de la vida laboral y familiar y la prevención de riesgos laborales y accidentabilidad para proteger la salud mental y física de las personas trabajadoras.*
2. *Procurar, para el ejercicio presupuestario 2022, mantener la totalidad de las plazas con que actualmente cuenta la planilla de la Institución, salvo en aquellos casos en que los estudios técnicos realizados para la reposición de plazas en apego a los criterios establecidos en la normativa institucional determinen lo contrario, o se genere un incumplimiento de parte del Estado de los acuerdos del FEES.*
3. *Implementar, en el sector administrativo, un proceso sistemático de conversión de plazas de plazo fijo a permanentes (vacantes), para su entrega en propiedad iniciando en el mes de noviembre próximo, teniendo en consideración, según corresponda, lo siguiente:*
 - a. *Lo establecido en la IV Convención Colectiva en lo que respecta a ingreso, promoción, ascenso, estabilidad laboral y procesos concursales (artículos 37, 199, 200, 201 y 202).*
 - b. *Las funciones permanentes y temporales de los diferentes puestos.*

- c. *La revisión y modificación de la normativa institucional que facilite el proceso.*
4. *Iniciar la formulación de un nuevo instrumento de contratación laboral (PFESA) para el sector académico 2023-2027 con base en lo definido en el Plan de Mediano Plazo, el cual deberá estar debidamente aprobado por las instancias correspondientes, para su ejecución a más tardar, a partir del I semestre del 2023.*
 5. *Desarrollar una estrategia dirigida por la Rectoría Adjunta que facilite la dotación gradual y sostenida de recursos laborales que aseguren el nombramiento anualizado de las personas trabajadoras académicas no propietarias de tiempo completo. Para ello, la Rectoría Adjunta aumentará las jornadas laborales existentes para apoyar en las necesidades de nombramientos anualizados de tiempo completo.*
 6. *Permitir que los perfiles académicos aprobados en el Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico 2017-2021 que se encuentren pendientes de ejecución y que no se vinculen al personal becado, puedan ser reprogramados en el nuevo Plan. Lo anterior, no implica el traslado de plazas vacantes a plazo fijo.*
 7. *Desarrollar un proceso conjunto para asegurar que la evaluación del desempeño del personal universitario responderá a las políticas institucionales aprobadas y a criterios de mejoramiento permanente de las capacidades, habilidades y destrezas del personal universitario, en pro de asegurar la calidad de los procesos institucionales.*
 8. *Asegurar la protección de la estabilidad impropia a que tiene derecho el personal no propietario, en el marco del proceso de aprobación e implementación de la propuesta del Registro de Elegibles Académico y del sistema de información que lo agilice.*
 9. *Presentar, ante el Consejo Universitario, la propuesta de cambio de la normativa que exige el cumplimiento de cupos de matrícula para elaborar las acciones de personal, bajo criterios que permitan que el pago de las personas no propietarias académicas, se haga, a más tardar, el siguiente mes de su nombramiento.*
 10. *Saldar el compromiso normativo, con las personas trabajadoras, asociada a la inclusión de las horas extras dentro del pago salarial durante las vacaciones y ajustar los sistemas para asegurar que, a futuro, el pago de vacaciones continúe haciéndose de forma automática según lo estipulado en el reglamento.*
 11. *Implementar un plan permanente de formación, capacitación continua, y de becas, con el fin de fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras de la Universidad, de acuerdo con las necesidades actuales y futuras.*
 12. *Realizar el pago del adelanto salarial de medio mes estipulado en el artículo 191 de la Convención Colectiva a todas las personas trabajadoras, cuyo salario neto lo permita independientemente del porcentaje de rebajos mensuales que tenga su salario. Para ello, deberán ajustarse los sistemas respectivos.*

13. *Acelerar la implementación de las medidas requeridas para solventar los problemas acaecidos durante los últimos dos años con la entrega de uniformes, asegurando la implementación de un proceso estable y seguro.*
14. *Analizar en el marco de la disponibilidad presupuestaria, la viabilidad de retomar los estudios de puestos que, a la fecha, han sido realizados por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y no se han ejecutado, por falta de contenido presupuestario y la debida aprobación por parte de la Vicerrectoría de Administración.*
15. *Promover procesos conjuntos de análisis y adecuación de los Reglamentos de Carrera Académica y Administrativa, con el fin de ajustarlos al nuevo contexto y en apego a la misión de la Universidad, asegurando su pertinencia, vigencia y sostenibilidad.*
16. *Apoyar la labor de la Clínica de Especialidades Médicas del Fondo de Beneficio Social UNA-SITUN para que desarrolle nuevos programas de atención de la salud del personal universitario y sus familias, en el marco de la normativa institucional.*

Representaciones convencionales

Reconocemos el enorme trabajo que realizan todas las instancias donde el SITUN mantiene nombramientos en representación de los trabajadores. Es precisamente a través del trabajo de estos representantes que se logran muchos de los resultados del Comité Ejecutivo y del SITUN mismo, por lo tanto, nuestro reconocimiento y agradecimiento a todas las personas que nos representan de esa buena forma por todo su compromiso y dedicación:

- Junta Directiva del Fondo de Beneficio de Social
 - M Sc. David Cardoza Rodríguez.
 - MBA Ledis Chavarría Acuña.
 - M. A. Álvaro Madrigal Mora.
- Junta Directiva del Centro de Recreo
 - Bach. Nathaly Campos Melgar.
 - Sr. José Orozco Lezcano.
 - Licda. Rosarito Víquez Víquez.

- Junta Directiva del Centro Infantil Carmen Lyra
 - Máster. Julián Rojas Vargas.
 - Dra. Betsy Cedeño Montoya.
 - Máster. Jorge León Sánchez.

- Comisión de Carrera Administrativa
 - Bach. Walter Jiménez Urrutia.
 - M.ED. Andrés Mora Garita.
 - Sr. José Orozco Lezcano.

- Comisión de Carrera Académica
 - Ing. Fernando Mojica Betancourt.

- Junta de Becas
 - M.Sc. Francisco Rodríguez Soto.

- Comisión de Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral
 - Licda. Rocío Alfaro Avendaño.
 - Ing. Giovanni Tabash Alfaro.
 - M.Sc. Francisco Rodríguez Soto.
 - Bach. Aida Lobo Paniagua.

- Junta de Relaciones Laborales
 - Bach. Marlene Madrigal Mora.
 - Licda. Lucía Eugenia Montoya Quesada.
 - M.Sc. Ligia Hernando Echeverría
 - Lic. Rafael Arroyo Conejo.
 - Licda. Rocío Alfaro Avendaño.
 - Mag. Ana Yansy Vargas Barquero.

- Comisión de Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual
 - Máster. Adriana Salazar Miranda.
 - Licda. Jéssica Jiménez Rodríguez.

- Comisión de Teletrabajo
 - Licda. Rocío Alfaro Avendaño.

- Grupo de trabajo de la promoción de los derechos laborales de las personas LGBTIQ.
 - Lic. David Alejandro Ramírez Núñez.

Agradecimientos y reconocimientos

Nuestro agradecimiento y reconocimiento a los trabajadores del SITUN por su dedicación, esfuerzo, lealtad y compromiso:

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| - Andrea Salazar Miranda. | - Johana Muñoz Rodríguez. |
| - Daniela González Madrigal. | - Jorge Hernández Díaz. |
| - Grettel Castro Cruz. | - Juan José Sánchez González. |
| - Jessica Sandí Cubillo. | - Luis Ugalde Montero. |
| - Jessica Jiménez Rodríguez. | - Alexander Murillo Chavarría. |

47 años de lucha sindical, de lucha por los trabajadores

Un 22 de mayo de 1974 se funda el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional con grandes deseos de fortalecer la clase trabajadora, a través de la defensa de sus derechos. En el año de su 47 aniversario, queremos enviar un gran abrazo fraternal a toda la afiliación durante estos cuarenta y seis años de historia, porque gracias a su convicción, trabajo y constancia en la lucha por sus derechos laborales, hoy celebramos un SITUN fuerte, combativo, sólido y con ganas de seguir trabajando con ustedes.