



Informe de labores 2022

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

Comité Ejecutivo

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

Mensaje de la Secretaría General

Este primer año de gestión del periodo 2021-2024, ha estado marcado por la



herencia que nos dejó el último gobierno del Partido Acción Ciudadana y la pasada legislatura, que juntos dejaron un nefasto legado, no solo para los trabajadores sino, para el país en general. Unido lo anterior, a los dos años de pandemia que debimos enfrentar y que, claramente, aumentaron los efectos negativos de esa alianza del Ejecutivo con el Legislativo, la cual vino a debilitar, aún más, el Estado Social de Derecho, así como a la institucionalidad sobre la que se comenta.

La herencia de leyes como la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, con su nefasta “Regla Fiscal” que ha congelado los salarios del sector público, la “Ley Antihuelgas”, la Ley Marco de Empleo Público, la modificación de la Ley General de Salarios de la Administración Pública, la reducción del presupuesto de la educación pública y, por ende, de las universidades públicas, la “Ley Xiomara”, la modificación del reglamento del Régimen de Pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte (de la Caja Costarricense de Seguro Social), los votos de la Sala Constitucional contra las Convenciones Colectivas dejando sin efecto mucho derechos conquistados por los trabajadores, entre otras acciones; han venido a afectar enormemente, no solo la situación socioeconómica de la clase trabajadora, sino también su capacidad de lucha en defensa de sus derechos laborales, del Estado Social de Derecho y de la Constitución Política de la República.



Por si lo anterior fuera poco, en el año 2021 tuvimos lo que la Contraloría General de la República (CGR) llama: “una auditoría de pluses”, con la cual este órgano,

obligó a la Universidad Nacional a modificar toda su normativa para ajustarse a las leyes mencionadas, so pena de no aprobar el presupuesto universitario de este año. Fue así como la Institución debió ejecutar acciones como la nominalización de derechos e incentivos, tales como las anualidades y los sobresueldos, reducir los montos por conceptos de dedicación exclusiva y prohibición, congelar las anualidades del periodo 2021-2022 y hasta inició un proceso de firma de adendas a los contratos de dedicación exclusiva con el fin de adaptarlos a la Ley 9635, proceso del cual ahondaremos más adelante, además de implementar el proceso de evaluación del desempeño para el sector administrativo y modificar el del sector académico, entre otras adecuaciones de la normativa interna. Al respecto es importante recordar que sigue pendiente de resolución, en las instancias judiciales, los recursos de inconstitucionalidad y el proceso contencioso administrativo presentados por CONARE contra la Ley

9635 y su reglamento, con el fin de determinar si procede su aplicación a las universidades públicas.

Lo cierto es que, por el momento, la Universidad ha debido aplicar tanto esta ley como la ley de congelamiento de anualidades a espera de las resoluciones de los tribunales respectivos. Pero lo más grave es que recientemente la Sala Constitucional rechazó la Acción de Inconstitucionalidad presentada por las universidades públicas contra la ley 9635, diciendo que no se acredita una inconstitucionalidad por omisión de parte de la Asamblea Legislativa, al incluir a



estas instituciones dentro de esta ley. Por ahora corresponde esperar al voto completo, para analizarlo y decidir si procede una nueva acción de inconstitucionalidad contra esta ley.

Hoy en día la indefinición es grande, sobre todo en vísperas de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público en marzo próximo, la cual, en teoría, nos sometería a un único esquema de empleo público con una familia de puestos universitarios y el

llamado salario global que, en realidad, es un salario único para la mayoría de los trabajadores del sector público. Culminando esta ley el ideal de la oligarquía de reducir el tamaño del Estado vía reducción salarial del sector público, convirtiendo al salario en un punto clave de control fiscal y no en un instrumento de progreso, distribución de la riqueza y movilidad social.

Es claro que ante tal panorama las organizaciones sindicales (el SITUN dentro de ellas) enfrentan enormes retos para su sobrevivencia y posicionamiento en defensa de la clase trabajadora, ante la arremetida de los grupos oligárquicos afincados en el poder. El desmejoramiento de los salarios, aunado a los efectos de la crisis global, genera una presión sobre los trabajadores en su deseo de permanecer afiliados a estas organizaciones, al tener que decidir entre dicha afiliación y el proveer a sus familias de los elementos básicos para subsistir. La

amenaza ha estado ahí permanentemente y no podemos dejar de tener un ojo en ella, a la vez que buscamos mantener la capacidad de la Organización para dar respuesta a los retos que nos imponen el entorno y su realidad.

Pero las amenazas y los retos, tanto para los trabajadores, como para las universidades no acaban ahí. Están en corriente legislativa dos proyectos de ley que, de ser aprobados, vendrían a destruir la autonomía universitaria en su esencia, lo cual provocaría entonces el fin del modelo de universidad pública construido en el país, ejemplo en la región y principal factor de movilidad social de nuestro país. Con dichos proyectos se pretende incluir a las universidades públicas dentro de la Caja Única del Estado, por lo cual sus recursos serían administrados desde la Tesorería Nacional, mientras que el otro proyecto pretende un control aún más estricto del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), que sería

administrado por el Banco Central y los ministros miembros de la Comisión de Enlace, encargada de negociar dicho presupuesto, a saber: ministros de Educación, Hacienda, Planificación y Ciencia y Tecnología. Es claro que con estos proyectos se estaría cumpliendo el ideal de estos grupos adversarios de la autonomía universitaria, de posar sus manos sobre estas



instituciones. Sin duda se requerirá, una vez más, de la movilización universitaria para enfrentar y derrotar estos proyectos, tal y como lo hicimos con la lucha por el presupuesto universitario.

“Lo que no te mata te hace más fuerte”, seguimos en esta lucha una y otra vez, porque es justa y es necesaria, no solo por los trabajadores, sino por la universidad pública, por la institucionalidad, por el Estado Social de Derecho, por la Constitución Política. Claudicar no es parte de nuestras opciones, debemos seguir, seguir y seguir. Seguimos acá, no nos han vencido. Tal y como lo vimos con el anterior gobierno, el actual, liderado por el señor Rodrigo Chaves, ha

mostrado claramente sus intenciones, no es de su agrado la autonomía con la que trabajan las universidades, ellos quieren una universidad pública al servicio único del sector privado, no quieren una universidad que promueva las ciencias sociales, las humanidades o las artes. No, la única razón de ser de estas es producir profesionales al servicio del mercado, lo demás, para ellos no tiene validez ni sentido. Su concepción del Estado es uno al servicio del mercado.

Sin embargo, hemos visto como se han podido obtener pequeñas victorias, si se quiere, como el caso de la modificación de la aplicación de la Regla Fiscal vía decreto. El Poder Ejecutivo parece haber entendido, tal y como lo han planteado el sector sindical y universitario desde el comienzo de su implementación, que la forma en que se ha venido aplicando esta restricción al gasto público, lo único que está logrando es al cierre técnico de la institucionalidad del país, lo cual no produce beneficio para nadie. Es así como vimos que el gobierno decidió variar su aplicación, aceptando la posición de estos sectores al respecto. Es importante mencionar que, a esta decisión, la Contraloría General de la República se ha opuesto furibundamente, planteando incluso un proceso contencioso administrativo contra dicho decreto, el cual esperamos sea rechazado en sede judicial. Sin embargo, no obviamos que esta decisión es apenas un paliativo y que ocupamos una verdadera reforma integral de dicha herramienta, con el fin, principalmente, de lograr que esta medida no siga congelando los salarios de los trabajadores del sector público, por ello urge posicionar el proyecto construido desde la Universidad Nacional, con el fin de modificar la Regla Fiscal.

Ante tal panorama solo queda la unidad popular, liderada por la Universidad Pública, con el apoyo del movimiento sindical, estudiantil, campesino y obrero, así como de muchos otros sectores que confluyen en un ideal de una sociedad más justa, equitativa, sustentable, segura y libre. Dentro de este marco, es claro que necesitamos la unidad de los trabajadores de la Universidad Nacional, aglutinados alrededor del SITUN, para demostrar la fortaleza que históricamente nos ha caracterizado. Los tiempos son difíciles, pero debemos seguir mirando con la frente en alto hacia adelante, siempre dispuestos a defender esta causa, que es la de un país que aspira a mejores condiciones para todos

Este informe de labores contiene la rendición de cuentas del Comité Ejecutivo correspondiente al periodo diciembre 2021 – noviembre 2022.

Convención Colectiva

Debido a la aprobación de leyes como: Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y Ley Marco de Empleo Público, surge la incógnita sobre el estado y vigencia real de la Convención Colectiva, para algunos, estas leyes la dejan casi sin eficacia alguna, pero para otros, nosotros incluidos, debemos decir que sigue vigente, muy vigente, sobre todo si vemos que nuestro pacto colectivo se compone de 215 artículos, no solo de los 3 o 4 que se han visto más afectados, eso sí, reconociendo que son artículos esenciales, toda vez que constituyen el núcleo del sistema remunerativo institucional, pero reconociendo también que la gran mayoría del articulado aún está intacto, con reivindicaciones esenciales por las cuales debemos seguir defendiéndola.

Pero, tal y como dijimos hace un año, no solo se trata de defenderla internamente, sino que la mayor amenaza hoy día proviene de afuera, de un entorno político y económico que quiere acabar con todo tipo de conquista laboral por parte de los trabajadores, donde lamentablemente la misma Sala Constitucional se ha convertido en cómplice de esta cruzada neoliberal, avalando con sus interpretaciones y votos muchos de los ataques perpetrados, no solo contra nuestra convención, sino contra los derechos laborales en general.

Debemos recordar que la actual Convención vence en abril del próximo año, en estos meses se ha conversado varias veces con la administración de turno para no denunciarla y establecer un proceso de diálogo y negociación interna de buena fe, donde busquemos los acuerdos posibles sobre los temas que nos interesan. En el caso de la administración, debemos decir que abiertamente han planteado su interés de revisar los artículos concernientes al pago de horas extra y sobresueldos. Temas, por demás álgidos por lo que representan para algunos grupos y las luchas históricas asociadas a estas conquistas, entre otros motivos. De la misma forma, públicamente han dicho que desean respetar el derecho de cesantía de 12 años, de la misma forma, ha expresado interés de renegociar lo

concerniente a vacaciones, tema que la Ley Marco de Empleo Público, modifica al establecer un máximo de 20 días para los trabajadores nuevos. De la misma forma, también se debe revisar lo concerniente a posibles cambios que haya que aplicar en los procesos de selección, contratación y estabilidad, producto de esta ley. Sin embargo, a pesar de lo conversado, en cuanto a no denunciar la Convención, las últimas consultas que hemos hecho, tanto al Ministerio de Trabajo como a algunos constitucionalistas nos han hecho prender las luces de alarma, ya que, según estos criterios, la Administración tendría la obligación de denunciar la Convención, según lo establecido en la Ley 9635. Al respecto, nos mantenemos en consultas para ver cuáles son las posibilidades de que esto no ocurra, pero, hasta el momento, las opciones parecen pocas,

De nuestra parte, también existe interés por incorporar ciertos derechos en la Convención, los cuales ya se han hecho saber a la administración. Dentro de estos podemos citar:



Ante esto, es claro que la Convención Colectiva sigue siendo el instrumento idóneo para materializar las aspiraciones de los trabajadores, de obtener una mejor calidad de vida dentro del ámbito laboral, por ello debemos tener claro la importancia de mantener la afiliación mínima requerida y no dejar esta responsabilidad a los que arduamente siguen comprometidos con los derechos de la clase trabajadora.

Defensa del Fondo Especial para la Educación Superior

Como antaño, el SITUN jugó un papel clave para la movilización de la comunidad universitaria nacional tendiente a defender el FEES, ante el feroz ataque del gobierno, que buscaba hacer impensables recortes a dicho fondo, los cuales, de



haberse materializado, habría significado el cierre material de las universidades públicas.

En este sentido, este sindicato fue propulsor, junto con el Fondo de Beneficio Social y la Universidad Nacional, de la campaña: *“La U pública es tuya”*, la cual permitió sensibilizar y movilizar a los miles de universitarios, además de posicionar a una mayoría legislativa en favor de la negociación del

FEES, lo cual terminó consolidando una alianza que impulsó a las universidades públicas en su enfrentamiento con el gobierno de turno por el presupuesto universitario. Además de poner a disposición los recursos y la logística para movilizar a esa masa de universitarios hacia la Casa Presidencial, recursos sin los cuales habría sido imposible lograr la concentración vista ese día.

Al respecto debemos recordar que, si bien es cierto el gobierno intentó recortar el FEES en cerca de un 23% con respecto al año pasado, situación que impedimos con la movilización de cerca de 30 mil universitarios que marcharon hacia Casa Presidencial, donde se negociaba el presupuesto universitario; se debe



aceptar que esta fue una victoria que se vio limitada por la falta de estrategia a

nivel de CONARE, ya que es claro que el objetivo debió haber sido el presupuesto constitucional del sector educación de un 8% del Producto Interno Bruto (PIB), y dentro de este, el 1,5% para las universidades. Pero todo este proceso nos demuestra la necesidad de permanecer en alerta constante, especialmente conociendo las verdaderas intenciones de este gobierno, por lo que es urgente que permanezcamos en campaña permanente posicionando a la U pública ante la sociedad, fortaleciendo sus vínculos con los diversos sectores,



demostrando que el FEES es una de las mejores inversiones que podemos hacer como país para generar progresos con equidad y justicia social.

Por otro lado, es importante recordar que las acciones judiciales planteadas por el

CONARE y los sindicatos universitarios, en el caso de la Sala Constitucional, fue rechazada la Acción de Inconstitucionalidad y, en el caso del Juzgado Contencioso Administrativo, seguimos a la espera de su resolución, luego de tres años de haberse interpuesto, por lo que esperamos que pronto entre a dirimirse el fondo de la querrela.

Toda esta indefinición genera una gran incertidumbre sobre la aplicación total de la Convención Colectiva, ya que algunos son del criterio de que, independientemente de estas leyes, la Convención debe prevalecer como ley especial de la Universidad Nacional, sin embargo, para otros la situación no es tan fácil, ya que hasta tanto no se resuelvan los procesos judiciales en cuestión, debe acatarse la ley, toda vez que inicialmente se rechazó la medida cautelar. Al respecto, seguimos atentos y buscando los argumentos jurídicos que, con contundencia, permitan defender la aplicación de los acuerdos convencionales como norma superior en la Universidad Nacional. Ese sigue siendo un compromiso en el que se trabaja permanentemente.

Vigencia de los regímenes de Carrera Administrativa y Carrera Académica

Dentro de la incertidumbre que han provocado las leyes mencionadas y los recortes presupuestarios, estos regímenes son los que más han sufrido sus embates al obligar a reconocer únicamente la producción y capacitación que surja del bolsillo de los trabajadores universitarios y al establecer modificaciones a los reglamentos respectivos con el fin de aletargar el crecimiento del personal en estas instancias. Sin embargo, lo positivo es que se han logrado acuerdos internos para evitar que estas dos instancias se cierren o pierdan su vigencia. Hemos de reconocer que ha sido una labor ardua para los involucrados, donde se ha buscado que impere la buena fe entre partes, para permitir el desarrollo académico y administrativo.



Al respecto, tanto este año como el próximo, Carrera Académica deberá operar con

el acuerdo transitorio que ha elevado los requisitos para el ascenso, en ese sentido se ha urgido a la Administración para que, de una vez por todas, se otorgue certeza jurídica a este Régimen, en el sentido de que urge convocar a la comisión nombrada para plantear una reforma integral, donde se debe contemplar una carrera académica que de verdad incorpore el reconocimiento de la extensión y la docencia en su verdadera dimensión.

De igual forma, con respecto a Carrera Administrativa, en tanto las condiciones presupuestarias lo permitan, se debe buscar el reconocimiento de los otros ítems presentes en el reglamento, ya que, históricamente solo se ha reconocido dos. Es importante mencionar que dentro del acuerdo firmado con la Rectoría el año pasado, quedó contemplado la formación de una Comisión tripartita (SITUN, Carrera Administrativa, Programa Desarrollo de Recursos Humanos), actualmente constituida, cuyo objetivo será constituir un programa permanente de capacitación y formación, tendiente a generar competencias y habilidades en los trabajadores para facilitar su crecimiento y ascenso institucional. Esta se

constituye en una oportunidad para darle un nuevo impulso al quehacer de la Comisión, que actualice su rol y permita tener un impacto en la comunidad administrativa de la Universidad. El compromiso es generar un producto concreto para el año 2023.

Dedicación Exclusiva

Este tema ha sido bastante complejo por la incertidumbre que ha habido a su alrededor, sobre todo por la dificultad de definir si esto es un derecho adquirido o no. Al respecto, si bien es cierto y debido a la intervención el año pasado de la Contraloría General de la República (CGR), este año la Administración procedió a modificar los contratos para adecuarlos a la Ley 9635, como lo exigía este ente de control, proceso que inició con el sector administrativo y que recientemente se amplió al sector académico; no ha sido hasta las últimas semanas que se ha conseguido construir un argumento jurídico sólido y válido para plantear ante la Administración, que el proceso en cuestión debía y podía hacerse de forma tal que se respetara el contrato original firmado antes de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y, en su defecto, que las adendas debían entrar en vigor a partir de su firma y no de forma retroactiva. Lo anterior para hacerlo de forma similar a como lo estaban haciendo, tanto la Universidad de Costa Rica, como el Instituto Tecnológico de Costa Rica, donde, si bien es cierto, los contratos se hacían por tiempo indefinido, en el caso de nuestra Universidad podría contemplarse que ante el periodo establecido de un año, con prórroga automática, era precisamente dicha prórroga la que colocaba a estos contratos en una condición similar de tiempo indefinido. Al respecto, dichos argumentos, unidos a otros esgrimidos por el Sindicato, hizo que se suspendiera la firma de las adendas del sector académico y que se dejara sin efecto las ya firmadas, para analizar y darle viabilidad jurídica a la petitoria del SITUN, incluyendo, además, la situación del sector administrativo que, de igual forma, debían respetarse sus contratos originales. Esperamos que en los próximos días esta situación quede totalmente resuelta para poder dedicarnos a analizar la situación de los contratos firmados a partir del 2019 y ver si es factible recuperar las condiciones de los contratos anteriores.

Es importante, además, informar que, con respecto a los actuales reglamentos, también se ha venido manteniendo un diálogo con las autoridades para darle mayor certeza a los aspirantes a este incentivo, en el sentido de que en el sector administrativo se incluya en los concursos si las plazas en cuestión poseen el incentivo de la dedicación exclusiva, para que los concursantes puedan, con anticipación, decidir si participan en el concurso y si ellos poseen los requisitos para dicha asignación. También ha sido importante, en este ámbito, el trabajo que se ha venido haciendo con Recursos Humanos y las seccionales, para definir las profesiones que poseen ejercicio liberal de la profesión, requisito nuevo establecido para el otorgamiento de la dedicación exclusiva. Al respecto, se ha podido ir determinando cuáles son dichas profesiones, pero, además, se ha hecho un trabajo con los colegios profesionales para que intercedan ante la Procuraduría General de la República (PGR) y se modifiquen aquellos criterios que le niegan el ejercicio liberal a determinada profesión. Debemos indicar que, tal y como nos han informado de parte de Recursos Humanos, en este momento se están aprobando cerca del 90, 95% de las nuevas solicitudes de dedicación exclusiva y, para el sector académico, de igual forma se siguen aprobando los nuevos ingresos. Aclarando que en estos casos, los porcentajes de reconocimiento son los establecidos por la Ley 9635.

Proyecto Ley Marco de Empleo Público y defensa de la autonomía universitaria

Una de las mayores amenazas que nos ha traído la Ley Marco de Empleo



Público es la posibilidad de que parte de los trabajadores de las universidades públicas pasen bajo la administración del Ministerio de Planificación (Mideplan), situación que parece haber sido refrendada por la Sala Constitucional en su respuesta a los diputados, cuando estos le hicieron, el año pasado, las consultas de algunos aspectos de constitucionalidad del entonces proyecto. Al respecto, ha habido todo un trabajo, tanto a lo

interno del CONARE como de la Universidad misma, donde se han constituido

comisiones que trabajan en la definición de esquemas de puestos y gobernanza homogéneos para las cinco instituciones, siempre bajo la prerrogativa de conservar a todo el personal bajo la tutela de las universidades, considerando a todos los trabajadores como sustantivos, siendo parte integral de lo exclusivo y excluyente. Dentro de la Universidad Nacional, por iniciativa nuestra, se conformó una comisión de la cual formamos parte, que se viene encargando de darle seguimiento a este tema, sobre todo con el fin de establecer una estrategia y acciones tendientes a la protección y preservación del personal universitario. Es este momento, dicha comisión está a la espera del análisis que Asesoría Jurídica debe hacer de un análisis hecho por la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, en el que se interpreta que, si bien es cierto, las universidades deben definir cuáles son esos trabajadores que son exclusivos y excluyentes, lo anterior solo podría ser debatido o rebatido en sede judicial, por lo tanto, inicialmente bastaría con una decisión interna para proteger a los trabajadores.

Dicho lo anterior, se le ha planteado a la Administración que, tal y como lo ha hecho CONARE, de establecer un acuerdo formal de no permitir que ninguno de sus trabajadores pase a ser administrado por el Mideplan, lo hagamos también de forma bipartita en la Institución, con el fin de darle seguridad a los trabajadores de que formalmente se hará todo lo posible por preservar la integridad del personal universitario. En este sentido, lo conversado con el Consejo Universitario también va en esa misma línea, siendo importante mencionar este consenso institucional en la línea de defensa de la autonomía universitaria.

Por otro lado, ante los nuevos análisis hechos por expertos, se abren puertas de esperanza para el SITUN y la Universidad misma, ya que dentro de las conclusiones que la Comisión de la Facultad de Derecho de la UCR esgrime, plantean que, a final de cuentas, la Sala IV terminó haciendo una defensa de la autonomía universitaria, por lo que nadie podría objetar las decisiones que en materia laboral se tomen y solo en vía judicial podría hacerse, por lo que este será un criterio fuerte para la toma de decisiones. Otra conclusión importante en este sentido fue que el salario global no es obligatorio asumirlo para las universidades, sino que es potestativo, por lo cual es factible que se siga respetando lo establecido en Convención Colectiva con respecto al esquema

salarial, e incluso, amplían diciendo que la Sala IV resolvió que era inconstitucional prohibir las negociaciones salariales en convenciones, ya que eso estaba estipulado en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo tanto, lo ahí establecido era de acatamiento obligatorio. Esto es otro criterio que debe ser asumido a futuro para construir el argumento en defensa de la negociación colectiva, situación que no será fácil ni rápido, pero que hay que asumirla.

Protección de los trabajadores y sus ingresos, regreso de las anualidades

En esta difícil coyuntura de pandemia, reducción del presupuesto universitario y alta inflación, es claro que se deben variar los objetivos y estrategias inmediatas, ya que es difícil, simplemente sostener la posición de que la Universidad debe seguir reconociendo todo cual está en la Convención Colectiva, esto por cuanto,



como ya hemos dicho, existe la disyuntiva de si debemos aplicar o no las leyes que vinieron a afectar el esquema salarial contemplado en la Convención Colectiva. Más de allá de un posicionamiento en el sentido de defender esta tesis, se requiere de la resolución de dichos procesos; en el ínterin, la prioridad ha sido la defensa del derecho al trabajo y al salario,

entendiendo que han habido sacrificios en los ingresos y, además, se ha debido tomar decisiones institucionales de recorte del gasto con el fin de ajustar el presupuesto institucional. Sin embargo, debemos decir que se ha respetado lo acordado, en el sentido de que no haya recorte de plazas o despidos y, además, se ha tratado de mantener, en la medida de lo posible, los ingresos de los trabajadores, salvo algunos rubros que, definitivamente son potestativos de la Administración en su aprobación. En dicha línea, tal y como lo mencionamos anteriormente, se ha venido trabajando para mantener los contratos de dedicación exclusiva, así como mantener abierta la opción de que se otorguen nuevos contratos. El criterio esgrimido es que no se debe, unilateralmente, variar

los contratos firmados, porque las condiciones que los motivaron persisten. Este argumento está siendo analizado por la Rectoría, por lo que esperamos poder comunicar esta noticia muy pronto a los trabajadores universitarios.

En cuanto al reajuste salarial, una vez más, debido a la aplicación de la Regla Fiscal, se nos impide negociarlo. El acuerdo con la Rectoría es por lo tanto, esperar a que se diriman los procesos judiciales para analizar el resultado, donde, de ser positivo para nosotros las resoluciones, se iniciará un proceso de negociación, en el cual se contemplen la inflación acumulada (que en estos momentos supera el 10 así como la disponibilidad presupuestaria).

Una buena noticia es que, para el 2023, se deberán reconocer las anualidades del 2021 y 2022, no de forma retroactiva, pero sí a partir del mes de enero, tal y como lo planteamos desde un inicio, planteamiento que ha sido aceptado por la administración. Además, la anualidad del 2023 se pagará en el momento de su cumplimiento por cada trabajador. Nuestra tesis es que no debe estar vinculada a la evaluación del desempeño, ya que no existen instrumentos objetivos para evaluar dicho desempeño, esta tesis está siendo analizado por la Administración, pero, de no ser aceptada, como Sindicato seguiremos trabajando para que la anualidad conserve su característica de derecho, esgrimiendo los criterios jurídicos que respalden este argumento. Lo que sí es un hecho es que, en el caso de los académicos, la evaluación de los estudiantes no puede incidir en el otorgamiento de la anualidad, ya que no es apelable por ser anónima, lo que coloca a los académicos en una situación de violación a sus derechos.

Teletrabajo como alternativa laboral

Como ya lo habíamos planteado anteriormente, el SITUN tuvo la claridad de incorporar en la Convención Colectiva la opción de nuevas modalidades de trabajo o jornadas, lo que, durante el contexto de pandemia, permitió que se mantuviera las funciones y el servicio de la Institución hacia la sociedad, a través de la presencialidad remota o, como algunos le quieren llamar: el teletrabajo.

Hoy día, hemos virado hacia la bimodalidad, en un esquema 60/40, es decir, se permite, en los puestos teletrabajables, hasta un 40% de la jornada en teletrabajo. Esta opción plantea la necesidad, en la cual ya se está trabajando, de regular muchos aspectos que son novedosos especialmente en lo que respecta a la salud ocupacional y calidad de vida que, además, se pretende incorporar en la Convención Colectiva, para lo cual, como



anticipamos, existe una comisión bipartita que debe trabajar, durante el próximo año, en una propuesta para incorporar nuevos derechos y protecciones en nuestro pacto colectivo.

Valga la ocasión para mencionar que este esquema bimodal permite resolver, al menos parcialmente, temas como el uso de parqueos institucionales, los cuales no dan abasto y por asuntos presupuestarios y de espacio, parece ser que no será de pronta solución. Además, les permite a los trabajadores compatibilizar, de mejor forma sus preocupaciones familiares con las laborales. Dentro de la comisión de teletrabajo se trabajó en la formulación de instructivos para regular el teletrabajo, sin embargo, es importante mencionar que esta comisión ha dejado de funcionar, por cuanto esta modalidad de trabajo pasará a ser administrada por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

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

Un tema siempre vigente y de atención permanente es el cumplimiento real de la Convención Colectiva. Al respecto, algunos temas llevan años sin cumplimiento efectivo, sin embargo, podemos congratularnos porque dos de esos aspectos, finalmente han sido atendidos por la Universidad para beneficio de los afiliados.

El primero son las licencias profilácticas, en este aspecto se aprobó el reglamento respectivo y se acordó un plan piloto inicial para su puesta en marcha. Proceso que no ha sido sencillo, pero que, finalmente ha iniciado su ejecución y en el camino deberá depurarse para su correcta implementación. Esta ha sido una lucha de muchos años, donde la Seccional de Técnicos de Laboratorio ha jugado un rol fundamental en este logro, acompañando a la



Secretaría de Asuntos Administrativos, la cual ha liderado el proceso. Existe inicialmente una lista de cerca de 95 trabajadores que se verán beneficiados con la puesta en ejecución del plan piloto. A futuro, lo ideal sería ampliar el beneficio por asuntos sicológicos, no únicamente por exposición a elementos cancerígenos o patógenos. Además, con el fin de lograr la implementación de estas licencias, se asumió la tarea de depurar las listas de personas expuestas y la de sustancias de exposición, para lo cual se contrataron dos

estudiantes de la carrera de Química que colaboraron en el proceso. También se coordinaron reuniones con las autoridades donde laboran los trabajadores con algún tipo de exposición, con el fin de plantearles el tema y de generar una estrategia común para su aplicación.

El segundo aspecto finalmente resuelto, ha sido el transitorio c. del artículo 199 de la Convención Colectiva, al establecerse el procedimiento y políticas para la conversión de plazas plazo fijo a vacantes, con el fin de que sean dadas en propiedad. Este año se ha avanzado mucho en esta dirección al resolverse 60 solicitudes de reposición de plazas administrativas, 36 solicitudes de conversión de plazas plazo fijo a propiedad y 30 solicitudes de conversión de servicios específicos a plazo fijo. Además, se han aprobado otros beneficios como: 35 solicitudes de sobresueldos y prórrogas y 50 solicitudes de dedicación exclusiva administrativa, las cuales se han incluido en el presupuesto de 2023.

El lunar en el cumplimiento de la Convención continúa siendo la instauración de la Comisión de Acoso Laboral, la cual el Consejo Universitario no termina de definir porque ha sido muy difícil concordar con el Reglamento, aún y cuando, ya le habíamos dado el visto bueno a la última propuesta con tal de darle viabilidad y facilitar su puesta en ejecución. El problema se agrava con la falta de quórum estructural de este órgano, lo cual tiene paralizado todos los procesos. En este sentido, se valora de nuevo plantear la denuncia respectiva ante las instancias correspondientes, sobre todo en momentos donde se discute en la Asamblea Legislativa un proyecto de ley sobre este tema, por lo cual, definitivamente no podemos quedarnos rezagados en su aplicación.

Un cuarto aspecto del cual podemos dar un informe positivo es que, finalmente, y luego de cerca de tres años, hemos logrado que para el próximo año se retomen los estudios de puesto que estaban paralizados por solicitud de la Vicerrectoría de Administración ante el Consejo Universitario. En ese sentido, para el 2023 se retoman los estudios que ya habían iniciado y que quedaron suspendidos, incluso dentro de procesos de reestructuración. Dentro de estos podemos mencionar: PRODEMI, Servicios Generales, Publicaciones, Área de Pagos del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y la Finca de Santa Lucía, entre otros

Otro elemento que ha estado rodeado por la incertidumbre ha sido el efectivo cumplimiento de lo establecido en el artículo 12, en específico, en el tercer párrafo, correspondiente al disfrute de los días de descanso semanal, en los casos en que estos contemplan al lunes y por legislación nacional, se pasa el disfrute de algún feriado a dicho día. Como recordaremos, la Vicerrectoría Administrativa no ha estado de acuerdo con que este derecho sea aplicado a los oficiales de seguridad, por lo que remitió este artículo a la Junta de Relaciones Laborales para su interpretación auténtica, dando como resultado un empate, a tres. Es decir, tres miembros estuvieron de acuerdo con la interpretación de la Vicerrectoría, mientras que los otros tres, consideraron que el beneficio sí cubre a estos trabajadores. Por dicha razón, este proceso se ha debido enviar a un arbitraje, el cual estará, finalmente empezando en los próximos días. Dicho arbitraje será conducido por el Colegio de Abogados.

Plan de mediano plazo institucional

El SITUN, desde un inicio, tuvo sus representantes en la comisión institucional que formuló la propuesta del Plan Institucional de Mediano Plazo, así como, posteriormente en la comisión de validación del documento. Esto le permitió imprimirle a este plan algunas iniciativas que reconocerán e impulsarán los derechos de los trabajadores, sobre todo en aspectos como: salud laboral, estabilidad, capacitación y formación, entre otros. Lo anterior es digno de mencionar, sobre todo porque este plan guiará los destinos de nuestra Universidad por los próximos 20 años, por lo tanto, se han establecido una serie de objetivos, metas y actividades conducentes a cumplir con lo ahí planteado. No sobra decir que nuestra organización deberá estar vigilante y ser garante para que esto se cumpla en los próximos planes estratégicos.

Participación combativa en el movimiento sindical y social nacional e internacional

Tal y como lo mencionamos anteriormente, sin las diligencias del SITUN no habría sido posible realizar la marcha de agosto pasado donde reunimos más de 30 mil universitarios en defensa del FEES. Y es que, a lo largo de la historia, ha sido por mucho a nuestra organización la que le ha tocado no solo liderar este tipo de acciones, sino correr con muchos de los gastos que esto acarrea por temas de logística tales como: transporte, tarimas, sonido, signos externos, hidratación, alimentación, difusión, convocatoria, campañas, estrategia, etc. Ha sido nuestro Sindicato la organización que siempre ha estado presta para salir a defender la Universidad Pública. En eso nunca hemos fallado.

De igual forma, mantenemos una posición vigente y combativa en organizaciones como el Bloque Unitario Sindical y Social de Costa



Rica (BUSSCO), la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las

Universidades de las Américas (CONTUA), la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Federación Sindical Mundial (FSM), la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación Superior (FESITRAES) y la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA); donde llevamos la representación y defensa, no solo de los trabajadores universitarios, sino de la clase trabajadora del país y del movimiento sindical en general. La lucha continua 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.

Hay que mencionar también que en estos momentos somos parte de otros movimientos que se empiezan a constituir como un frente de defensa de la educación pública y su presupuesto constitucional, en conjunto con los otros sindicatos universitarios y sindicatos del Magisterio Nacional, así como del movimiento social integrado para lograr modificar la Regla Fiscal, el cual es liderado desde la Universidad Nacional.

En mayo se participó en el 7º Congreso General Ordinario de la CONTUA, en el cual se recapituló sobre las condiciones sociopolíticas de cada país participante,



además, se plantearon estrategias para enfrentar y atender las circunstancias expuestas. Parte de dichas estrategias fue compartir los conocimientos adquiridos por cada Sindicato y fomentar la participación activa de las organizaciones en el ámbito político de cada país, para de

este modo mancomunar los esfuerzos de los sindicatos regionales.

Otro importante evento en el que se participó en representación de la región centroamericana fue en Encuentro Regional resistiendo a la liberación comercial en América Latina: Estrategias y alternativas, celebrado en Sao Paulo, Brasil, del 30 de agosto al 01 de septiembre. De esta forma, el SITUN, un a vez más,

asume la representación regional en este tipo de eventos temáticos, esenciales para el debate sobre temas país.

Atención del sector académico

Prórroga del requisito de posgrado

Este año se ha aprobado una nueva prórroga sobre el requisito de postgrado para ejercer labores académicas en la Universidad Nacional. En ese caso, dicha prórroga abarca no uno, sino dos años, hasta diciembre 2024, con lo cual esperamos que, finalmente, los académicos que aún deben este requisito puedan solventarlo. Recordemos que este ha sido un proceso de cerca de ocho años, por lo que en algún momento habrá que darle solución final, pero, por ahora, se ha logrado contar con ese margen para su debido cumplimiento.

Nombramientos anualizados y Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica

Para el próximo año se continúa con el mismo requisito para los nombramientos anualizados de los académicos de tiempo completo. Es importante mencionar que los académicos deben estar atentos y exigir su derecho y que, además,



sepan que si la unidad académica no cuenta con los recursos, deben pedir que acudan a la Rectoría Adjunta para que les apoye con horas que complementen las jornadas que ya la

Unidad tiene. Este es un derecho que los académicos deben estar atentos a que se cumpla, siendo una de las propuestas que llevaremos para incorporar en Convención Colectiva.

En cuanto al Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Académica, recordemos que se había incluido en el acuerdo bipartito SITUN-Rectoría, para que se

construyera durante este año e iniciara el próximo semestre; sin embargo, debido a ciertos atrasos, la Rectoría ha solicitado una prórroga para el cumplimiento de este acuerdo, por lo cual su entrada en vigor será para el segundo semestre del próximo año. Por lo que las unidades académicas deben abocarse a su formulación durante el primer semestre del próximo año y tendrían año y medio para ejecutarlo

Este año se ha caracterizado también por el trabajo muy importante desarrollado en temas como el nuevo Reglamento de Junta de Becas, donde se han incluido elementos para la protección de los becarios en aspectos como cuando se debe pagar la beca por no cumplir en plazo con la finalización de los estudios, pero siempre se logra obtener el título con posterioridad y mientras se está pagando la beca, o cuando un becario fallece o debe ser incapacitado, para que en todos esos casos se deje de cobrar tanto a los becarios, cuando procede, como a sus beneficiarios o fiadores. De la misma forma, se protege el derecho de los administrativos a ser sujetos de beca según sus características laborales, entre otros aspectos.

Con la Rectoría Adjunta se continúa trabajando en la formulación del Reglamento del Registro de Elegibles, donde se busca regular el ingreso de nuevos académicos, pero, ante todo, protegiendo los derechos de los trabajadores interinos del personal académico de cada unidad, tratando de clarificar las condiciones de ingreso de los nuevos académicos. Igualmente se ha venido analizando y discutiendo la propuesta de reformulación de la carga académica con respecto al valor en créditos de los cursos y la definición de las horas contacto. En este aspecto, debemos decir que aún no hay una propuesta formal que pueda ser presentada a los académicos para su análisis. Eso es algo que haremos una vez que se finalice la construcción de dicha propuesta.

Otro tema que sigue siendo sujeto de discusión y análisis es el de los instrumentos de evaluación del sector académico, sobre todo para darles un carácter de mayor objetividad. Hay que recordar que se está trabajando para desligar la evaluación del desempeño de la anualidad y, a futuro, de una posible sanción disciplinar. Nuestra posición es que se visualice la evaluación como un proceso de mejora continua, no como un proceso con premio o castigo.

Regímenes de pensiones

La afectación a los regímenes de pensión no tiene fin, a pesar de los cambios de los últimos años, el Poder Ejecutivo continúa convocando proyectos que buscan afectar aún más los derechos de los trabajadores. Es así como para este periodo de sesiones extraordinarias, se convocó el proyecto 21345, Ley de reforma para la equidad, eficiencia y sostenibilidad de los regímenes de pensiones; con el cual



se quiere reducir de nuevo el tope de las pensiones, dentro de ellas, las del Régimen de Reparto de JUPEMA, con el peligro de que modificaciones que se habían logrado eliminar por intervención ante la anterior Asamblea Legislativa, podrían retroceder y ser aún mayor la afectación, como es el traslado

de los activos de este Régimen al Régimen de Invalidez, vejez y Muerte de la CCSS. De nuevo corresponde intervenir en la Asamblea Legislativa para hacer el lobby correspondiente en contra de este proyecto. También está en Asamblea Legislativa el proyecto 22,760 Ley de idoneidad y experiencia en la gestión de fondos y operadoras de pensiones, proyecto con el cual la SUPEN y CONASSIF pretenden tomar el control sobre los fondos de pensiones y otros, especialmente los pertenecientes al Magisterio Nacional. Proyecto al que también los sindicatos vinculados a JUPEMA hemos mostrado una férrea oposición por sus implicaciones negativas para dicho Régimen y los intereses de nuestras organizaciones.

Campañas de solidaridad

El SITUN decidió continuar apoyando a los trabajadores universitarios por medio de campañas y aportes solidarios, conocedores de que esta coyuntura ha sido particularmente dura por lo mencionado anteriormente, sobre todo por temas de aumento de costo de vida y el congelamiento salarial; además de que muchos

familiares de los afiliados han perdido su trabajo y han requerido del apoyo de su familia y amigos

Entrega de útiles escolares

La entrega de útiles es una actividad muy esperada por la familia sindical, por el aporte que significa en el futuro de sus hijos. Esta actividad enorgullece, además, a los afiliados por estar totalmente en conjunción con la razón de ser de este Sindicato.

Cuadro N°1. Detalle de la de la entrega de útiles escolares 2022.

Categoría	Paquetes comprados
Maternal	70
Interactivo	100
Preparatoria	70
I Ciclo (escolar)	230
II Ciclo (escolar)	240
Colegio	600
Universitario	550
Total	1860
Monto invertido	¢ 23,112,589.00



Responsabilidad social

Al igual que en años pasados, el SITUN y el Fondo de Beneficio Social (FBS) se volvieron a unir con el fin de apoyar a aquellos que hoy más lo necesitan, de ahí que se continúa atendiendo solicitudes de donación de útiles escolares y otros implementos a diversos centros educativos y comunidades que así lo requieren

Para las donaciones de útiles de este año se invirtió, entre las dos organizaciones, la suma de ¢6.500.000 (seis



millones y medio exactos), contando nuevamente con la participación del Fondo de Beneficio Social (FBS) que aportó la suma de ¢3.000.000.00 (tres millones de colones exactos) y el SITUN el monto de ¢3.500.000.00 (tres millones y medio de colones exactos). En cuanto a las escuelas de zonas rurales que se les brindó ayuda, se atendieron 74 solicitudes individuales por parte de los afiliados y 23 de centros educativos.

Cuadro N°2. Detalle de las comunidades y/o centros educativos que recibieron paquetes de donación en el año 2022.

Provincia	Centro educativo	Cantidad de paquetes	Cajas de cuadernos	Cajas de suministros
Guanacaste	Bolsón de Santa Cruz Virgilio	21	1	1
	Caamaño Arauz	88	3	1
	Bebedero	50	3	1
	Fundación Familia en Alianza	24	1	1

Heredia (Sarapiquí)	La platanera	20	1	1
San José (Centro y Pérez Zeledón)	Térraba	60	3	1
	San Antonio	30	3	1
	Ceibón	20	2	1
	Bijagual	7	1	1
	La Sabana	15	1	1
	Maíz	10	1	1
	Cenizo de Laurel	65	3	1
	Caucho de Laurel	44	3	1
	Pavas y barrios del sur	24 30	2 2	1 1
	Brasil de Mora	22	1	1
	Iglesia Templo de la Cruz			
	Puntarenas	Isla Caballo	90	3
República de Guyana		50 25	3 3	1 1
Cristo Rey		90	2	1
Isla Chira y Lepanto		40	2	1
Pacuare				
Limón		Rio Jiménez, La Lucha	35	2
Alajuela	Escuela Pavón- Los Chiles	25	2	1
TOTAL		720	48	23

Entrega de cupones de alimentación

Dentro de ese marco de solidaridad, se ha realizado una nueva campaña de solidaridad, también en conjunto con el Fondo de Beneficio Social, dirigido a los trabajadores y afiliados que en estos momentos tienen problemas para la compra de alimentos para sus familias. Aún y cuando los tiempos de pandemia parecen

quedar atrás, las secuelas se continúan sintiendo en los ingresos, por ello se ha considerado conveniente acudir, una vez más, en su ayuda.

Este es el tercer año consecutivo que se realiza este tipo de campaña, lo cual tiene un gran significado, ya que debemos ser claros en que aún y cuando existe una vigilancia permanente de los ingresos del Sindicato, sobre todo producto de la afiliación, la que ha mermado un poco tanto por desafiliaciones motivadas por la reducción de ingresos, como debido a que ha habido un incremento en la jubilación de afiliados; el Comité Ejecutivo tomó la decisión de continuar con este tipo de actos solidarios, ya que la realidad de muchas personas así lo demandan, por lo que, al finalizar este año se habría invertido un monto de siete millones y medio de colones (¢7,500,000.00), de los cuales el Fondo de Beneficio Social aportó la suma de cinco millones (¢5,000,000.00) y el SITUN millón y medio de colones (¢2,500,000.00), logrando beneficiar a 102 familias con tarjetas equivalentes a setenta y cinco mil colones (¢75,000.00).

Apoyo mutuo con el Fondo de Beneficio Social (FBS)

Primero que nada, debemos agradecer al Fondo por su colaboración para desarrollar la campaña, “la U pública es tuya”, con la cual, logramos la exitosa movilización a Casa Presidencial en agosto pasado, donde, cerca de 30 mil



universitarios marchamos en defensa del FEES. Con el aporte del FBS fue que se pudo desarrollar esta exitosa campaña, mostrando esta Organización su compromiso con la Universidad Nacional y con los Trabajadores. Además, el Fondo aportó

para sufragar otros gastos de logística, los cuales, históricamente han sido asumidos por el SITUN.

De esta forma se demuestra como el SITUN y el Fondo son organizaciones hermanas que trabajan siempre por el bienestar de los trabajadores universitarios y sus familias. Pero, además, son organizaciones que se apoyan mutuamente, porque claro está, esto, a su vez, redundará en un mayor beneficio para esta gran comunidad. Beneficios como la reducción de un 1% de las tasas de interés del Fondo para los afiliados es un ejemplo de ello. En contrapeso, el SITUN siempre ha buscado defender y proteger al Fondo ante el ataque de organizaciones internas y externas a la Universidad, tal y como ocurrió hace 10 años con motivos del diferendo sobre la administración de cesantía, lucha que finalmente ganamos conjuntamente.



Al parecer, este apoyo total del SITUN hacia el Fondo vuelve a ser requerido, toda vez que el solidarismo vuelve con un ataque contra el FBS, al promover un proyecto de ley que, en lo sustantivo, busca eliminar la posibilidad de que esta organización siga administrando la cesantía de los trabajadores universitarios que así lo deciden, tal y como sucede desde hace 15 años en nuestra Institución. Alertamos sobre este proyecto que ya lleva algún camino recorrido en la Asamblea Legislativa, ante lo cual, le hemos exigido a la Administración que desvincule completamente a la Institución de dicho proyecto, pero que, además, obligue a la asociación solidarista interna a desvincularse también de dicho proyecto, toda vez que estaría infringiendo el acuerdo universitario por el cual se posibilita que no solo dos organizaciones, sino tres organizaciones puedan administrar la cesantía. Ante esto el SITUN y el FBS deben estar en estado de alerta y listos para defender los derechos e intereses de los trabajadores universitarios.

Área legal y atención de conflictos

Si el año pasado se caracterizó por el incremento en la atención de criterios debido a la modificación de la normativa interna, este año ha sido más bien el

incremento en la atención de procesos disciplinarios, producto de la obligatoriedad de la vacunación de los trabajadores del sector público. El SITUN asumió una posición de defensa del derecho al trabajo de los trabajadores universitarios por lo cual, más allá del decreto presidencial que estableció dicha obligatoriedad y la posibilidad de que la sanción fuera el despido, se ha realizado un gran trabajo con la Administración e indirectamente con las jefaturas y direcciones, para lograr conciliar estos procesos en la Junta de Relaciones Laborales, lo cual se ha ido haciendo en el transcurso de las últimas semanas. Esto, obviamente, ha requerido múltiples horas de trabajo por parte del Área Legal.

En cuanto a la atención de conflictos, se continúa realizando importantes



esfuerzos para lograr abordar la atención de casos en una estructura que nos permita inicialmente conocer y clasificar las situaciones según su naturaleza. Partiendo del eje temático de la cultura de paz, misma que es plataforma para atender cualquier situación de índole laboral, que es la que nos atañe, buscando ser parte en la construcción de las soluciones.

Por otra parte, se continúa reforzando diversas áreas para poder asesorar de mejor forma a los afiliados en temas como: pólizas en riesgos del trabajo, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Marco de Empleo Público, Teletrabajo y riesgo psicosocial; así como en temas sobre: vacaciones, dedicación exclusiva, evaluación del desempeño, entre otras. Para ello se generó el espacio virtual *SITUN-ASESORA*, con el fin que los afiliados realicen sus consultas de forma directa sobre estos y otros temas.

Cuadro N°3. Detalle de casos atendidos desde el 01 de noviembre del 2021 al 21 de octubre del 2022.

Total de casos atendidos	Casos trasladados al Área Legal	Criterios atendidos (Proyectos de Ley, Reglamentos y normativa)
283	74	30

Por otro lado, se ha continuado con la atención de dictámenes, tanto internos como referentes a proyectos nacionales, por lo que la dinámica de esta secretaría, unida a la del Área Legal, es bastante ardua, no merma. Debemos reconocer la labor que se realiza, especialmente porque cada vez se le dedica más tiempo a la atención de casos y dictámenes, con el fin fortalecer la atención del conflicto en el SITUN.

Asuntos administrativos

Estudios de Puesto

Como ya informamos, para el próximo año vuelven los estudios de puesto, luego de cerca de tres años de estar suspendido. A partir del mes de enero se retoman los siguientes estudios de puesto:

- Estudio de reorganización parcial de la Unidad de Admisión al Departamento de Registro. UNA-SCU-ACUE-077-2021.
- Estructura ocupacional del Programa de Publicaciones e Impresiones y de la Editorial de la Universidad Nacional. UNA-APEUNA-OFIC-289-2016.
- Estudio de cargas de trabajo del equipo de apoyo administrativo, Macroproceso servicios secretariales y servicios administrativos del Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (ICONVIS). UNA-AOTCVC-ICRT-22-2020.
- Estudio parcial del cargo gestión operativa en servicios de apoyo a la academia ubicados en la Finca Santa Lucía. UNA-AOTCVC-ICRT-42-2020.

- Estudio Ocupacional Programa de Servicios Generales. UNA-AOTCVC-ICRT-113-2020.
- Estudio Ocupacional de las Oficinas de Transferencia del Conocimiento y Vinculación Externa (OTVE) y Asuntos Internacionales y Cooperación Externa. UNA-AOTCVC-ICRT-119-2020.
- Estudio Ocupacional del Programa para el Desarrollo y Mantenimiento de la Infraestructura (PRODEMI).
- Estudio sobre el pago de recargo del Presidente de la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.
- Estudio de cargas de trabajo de la Defensoría Adjunta y del Defensor Estudiantil.
- Estudio de cargas de trabajo del personal administrativo TEUNA y solicitud de aumento de jornada para el vicepresidente.
- Estudio individual del cargo informático de la Comisión de Carrera Académica.
- Estudio de valoración de puestos y cargas de trabajo del Área de pagos y otras del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que fue suspendido mediante UNA-VADM-RESO-051-2020.

Fuente: Rectoría Universidad Nacional. RESOLUCIÓN UNA-R-RESO-248-2022

Entrega de uniformes

Durante el 2022, podemos decir que el proceso de entrega de uniformes transcurrió con mayor normalidad de lo sucedido en años anteriores. En estos momentos se encuentra en marcha el nuevo proceso de licitación, ya que la empresa que ostentaba el contrato se declaró en quiebra y tuvo que buscarse un mecanismo de emergencia para resolver. Debemos retomar la participación de las seccionales en la definición de ciertas características técnicas de los uniformes, con el fin de mejorar en la comodidad y seguridad de las prendas entregadas.

Esperamos pueda este proceso llegar a buen término para no tener problemas el próximo año con dicha entrega. Por otro lado, debemos informar que la Vicerrectoría de Administración nos ha solicitado la posibilidad de analizar las prendas que se entregan a algunos grupos que, a pesar de que las reciben, no las usan habitualmente como debería ser su obligación. En este sentido hemos concordado en dicha posibilidad, ya que creemos que la Institución no debe incurrir en un gasto si a final de cuentas no resulta en un beneficio para el trabajador, por lo cual estaremos analizando dicha situación, además de que los trabajadores reciban en tiempo y calidad los uniformes respectivos. Como SITUN continuaremos trabajando en esto con la Administración, con el fin de lograr una solución permanente, razón por la cual este punto fue incluido en el acuerdo bipartito.

Evaluación del desempeño del sector administrativo

Desde el año pasado se ha acompañado a los trabajadores del sector administrativo para que estén bien informados del proceso de evaluación del desempeño, especialmente de los instrumentos que se usarán tanto para ser evaluados como para autoevaluarse. Por ello se ha coordinado con el Programa



Desarrollo de Recursos Humanos varios procesos de inducción, información y capacitación al respecto. Además, el Sindicato ha desarrollado algunos espacios explicativos de lo que será este proceso de evaluación y de cómo adaptarse a él.

Por supuesto, existe la disyuntiva de si esta evaluación debe servir para el reconocimiento de la anualidad del próximo año, tal y como lo establece la Ley 9635. Es algo que aún no se dirime, pero, mientras tanto, debemos hacer la evaluación, principalmente con fines de mejora y, muy probablemente, por lo menos para el próximo año, la anualidad estará vinculada a ella.

Educación y Formación Sindical

En esta área se continúa ampliando la gama de posibilidades de formación y capacitación para los trabajadores, sumando un nuevo convenio a los ya existentes, como el que se firmó con la institución Lesco por Costa Rica, para formar personas funcionarias en los tres módulos completos de LESCO. Se realizó también una reunión general con las personas responsables por cada seccional, con el fin de identificar sus necesidades de capacitación por área de interés y poder generar un catálogo de capacitaciones acorde con las necesidades y sugerencias de las Seccionales. Además, están en proceso de gestión y coordinación dos acuerdos con el Instituto COSVI y la Universidad ISEP, para ampliar las posibilidades de capacitación y formación

Se retomó el convenio de educación continua con el Proyecto Esperanza Joven. Sobre todo, el proceso de coordinación, análisis y desarrollo del convenio de



educación. Dentro de este marco se desarrolló el proceso de preparación para el examen de admisión UNA-UCR, con dos capacitaciones, uno en modalidad presencial de cuatro sesiones y otro en modalidad virtual intensivo de ocho días, más un proceso de educación abierta (bachillerato por madurez) con las materias de Biología, Matemática, español, Estudios Sociales e Inglés.

Un aspecto digno de resaltar es que se ha iniciado un nuevo servicio para nuestros afiliados, el cual creemos que será de sumo agrado por todos. Este es un proceso de apoyo terapéutico individual, el cual va también, en la línea del nuevo servicio que ofrece la Clínica de Especialidades Médicas FBS-SITUN-UNA, de apoyo psicológico a niños, adolescentes y padres que pudieran estar enfrentando situaciones de estrés y crisis emocional extremas. Es claro que luego de la pandemia existen muchas situaciones que deben ser atendidas con

anterioridad a que evolucionen en una verdadera situación de crisis, por lo cual, esperamos aumentar a futuro este tipo aportes a los trabajadores universitarios.

Cuadro N°4. Cursos impartidos y cantidad de participantes durante el periodo 2022.

Nombre del curso	Cantidad de participantes	Impartido	Institución
Ofimática	18	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Administración del Tiempo y Organización del Trabajo	10	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Servicio al cliente	17	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Curso Básico de inglés: Módulo 1	13	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Etiqueta y Protocolo	9	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Elaboración y redacción de informes administrativos	6	I ciclo	Instituto Richard Nixon
Módulo I de Lesco	17	I ciclo	Instituto Lesco por Costa Rica
Legislación nacional e internacional	1	I ciclo	Universidad San Juan de la Cruz
Administración de Bodegas y Control de Inventarios	17	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Curso básico de inglés: Módulo 2	10	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Administración en Recursos Humanos	12	II ciclo	Instituto Richard Nixon

Resolución alterna de conflictos	5	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Análisis Administrativo	6	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Administración del tiempo y organización del trabajo	6	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Servicio al Cliente	1	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Supervisión de Personal	2	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Planificación Estratégica	1	II ciclo	Instituto Richard Nixon
Módulo II de Lesco	10	II ciclo	Instituto Lesco por Costa Rica
Capacitación y Asesoría en seguridad	21	II ciclo	Academia de Formación de Defensa Militar

Cultura, Deportes y Recreación

Durante este año se retomaron con mayor vigor las actividades de esta Secretaría, ya que con el regreso mayoritario a la presencialidad y con la eliminación de las restricciones por la pandemia, se pudo organizar diversas



actividades al aire libre. Sin embargo, el impulso inicial que tuvo esta secretaría tuvo el inconveniente de que el compañero que la ocupaba renunció en el mes de abril pasado, por lo cual se debió hacer un reacomodo, siendo el representante de la

Secretaría de Atención de Sedes quien asumió como recargo algunas de las labores del área de deportes y recreación.

A principio de año, se realizaron varias actividades recreativas como caminatas y paseos, mezcladas con campañas solidarias de apoyo a familias y grupos con alguna necesidad.

Cuadro N°5. Actividades realizadas durante el 2022.

Actividad	Objetivo	Lugar	N°. Participantes
Apoyar al hijo de un trabajador con condiciones físicas especiales	Apoyar al hijo de un trabajador con condiciones físicas especiales	Centro del Recreo del FBS	4 equipos conformados por trabajadores de la UNA
Senderismo	Recaudar fondos para colaborar con un niño que padece de una enfermedad agresiva.	Puriscal	25 afiliados
Participación en carrera de campo traviesa	En beneficio de un refugio de animales	Tierra Blanca de Concepción de San Rafael de Heredia	14 afiliados



Por otro lado, siempre en conjunto con el Centro de Recreo, se retomaron los campeonatos de futbol, con 8 equipos participantes, futbol cinco con 7 equipos y, más recientemente, se ha co-organizado un campeonato interuniversidades con la participación de 4 equipos, por lo que se ha conformado una representación del SITUN que está participando en dicho torneo.

Cuadro N°6. Equipos participantes en los diferentes campeonatos de futbol 2022.

Campeonato de Fútbol	Campeonato Futbol 5	Campeonato Interuniversidades
Fusión	Fusión	SITUN
FCEN	San Pablo FC	UCR
Mantenimiento	FBS	UTN
Cómputo	Exactas	TEC
IESTRA	Sporting	-
Vigilancia	Vigilancia	-
Conserjes	Mapaches	-

De igual forma, se ha co-organizado con el Centro de Recreo actividades como: Día del Trabajador Universitario, Día Familiar, Día del Niño, y la Iluminación del árbol navideño

Atención de Sedes

El trabajo de esta secretaría se continúa haciendo por muy diversos medios para atender a los compañeros de las sedes. Es así como se hace uso de las herramientas tecnológicas para atender las demandas y necesidades de las sedes, tales como: teléfono, videollamadas, WhatsApp, correo electrónico, Facebook y otros; además,



por supuesto, de la presencialidad a través de las giras. Durante el 2022 se han realizado un total de 19 giras a los campus y estaciones de la Universidad, ubicadas por todo el país, para atender consultas, situaciones laborales y otras.

Es importante recalcar que con herramientas como el Zoom y Teams, se ha logrado integrar de forma directa y simultánea a los afiliados de las sedes, tanto en asambleas como en conversatorios, charlas y demás espacios informativos. Además de facilitar la atención legal de forma inmediata y efectiva por parte de nuestros asesores legales.

Seccionales

Con el regreso a una mayor presencialidad, hemos logrado reactivar el trabajo de muchas de las seccionales a las cuales les había costado el trabajo virtual o presencial. Además, se logró reconfigurar algunas de las seccionales que no estaban funcionando, como es el caso de Financiero, Proveeduría, Secretarías, y Publicaciones. Y es que, tal y como hemos dicho muchas veces, de la fortaleza de las seccionales depende la fortaleza del propio SITUN, por eso necesitamos fortalecer las capacidades de gestión de dichos órganos y de sus miembros.

Es importante mencionar que después de tres años, pudimos realizar nuevamente el Taller de Seccionales, espacio de capacitación, identificación y



formación para estos líderes sindicales. Este se realizó el pasado viernes 14 de octubre en el Centro de Recreo, con la participación de 16 Seccionales y 49 miembros de estas. La

agenda de dicho taller estuvo constituida por una conferencia impartida por el M.Sc. Jorge Coronado Marroquín llamada: “Balance de Situación Nacional”, seguida por otra conferencia sobre “Resolución Alternativa de Conflictos (RAC)” que impartió la Dra. Rosa María Abdelnour Granados; además una Charla a cargo

de la M.Sc. Laura Ramírez Chavarría, “Liderazgo y Comunicación Asertiva”, y se finalizó con el taller “Mi yo Sindical”.

Seccional de Transportes	Seccional de la Biblioteca Central	Seccional de PRODEMI	Seccional de Vigilancia
Seccional del Programa de Gestión de Desarrollo Presupuestario y Financiero	Seccional del Departamento de Registro	Seccional de Recursos Humanos	Dirección Tecnológica de Información y Comunicación
Seccional de Conserjes	Seccional de Publicaciones	Seccional de Técnicos de Laboratorio	Seccional de la Finca Santa Lucía
Seccional de Académicos y Académicas	Seccional de Medicina Veterinaria	Seccional de Conductores Descentralizados	Seccional del Depto. de Salud
Seccional de Servicios Secretariales	Seccional de la Unidad de Archivo Institucional	Seccional de la Escuela de Planificación y Promoción Social	Seccional de la Proveduría Institucional
Seccional de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil	Sede Regional Brunca (Campus Pérez Zeledón)	Sede Campus Coto	Sede Campus Liberia
	Sede Campus Nicoya	Sede Región Huetar Norte y Caribe (Sarapiquí)	

En cuanto a las Ferias de la Salud, este año se realizaron 4 ferias, dos en la Sede Regional Chorotega, Campus Nicoya y Campus Liberia, y dos en la Sede



Regional Brunca, Campus Coto y Campus Pérez Zeledón. En total se atendieron 150 personas y se ofrecieron las especialidades de Fisioterapia, Medicina General, Odontología, Óptica, Estética, Enfermería, servicio de electrocardiogramas, entre otros. Al igual que en años anteriores, estas ferias se logran con el apoyo y coordinación de la Clínica de Especialidades Médicas FBS-SITUN-UNA, JUPEMA y del apoyo de emprendedores de cada zona.



Juventud, Mujer, Género y Equidad

El trabajo con la juventud es una labor que debemos consolidar si queremos tener incidencia en las nuevas generaciones y en su integración a la vida sindical. Es de suma importancia la formación de conciencia sindical en la juventud y su



sensibilización para que se integre, no solo como afiliado, sino como dirigente; sin embargo, debemos reconocer que es una labor que ha sido difícil por las circunstancias propias que rodean a este sector, como lo son el desconocimiento de la importancia de los sindicatos, el poco tiempo de pertenecer a la Universidad, el interinazgo, la incertidumbre laboral, el temor, entre otros elementos.

El trabajo con la juventud comprende la participación constante en las actividades que realiza el Comité de Jóvenes de la Internacional de Servicios Público, tanto a nivel nacional como regional.

Por su parte, en el trabajo con las mujeres trabajadoras se busca reivindicar sus derechos, buscando la igualdad y la equidad en la diversidad, así como la eliminación de cualquier tipo de acoso o discriminación por sexo, creencia, preferencia, origen, etc. Para ello se participa en diversos foros institucionales de definición de políticas, así como en espacios nacionales y regionales de desarrollo de propuestas para avanzar en estos temas.



En esta línea se participó en el Taller Subregional de Formación Sindical para Jóvenes Líderes Sindicales afiliados a la Internacional de Servicios Públicos, donde se abordaron temas como:

- El futuro de los servicios públicos.
- Escenarios de la digitalización y la co-determinación.
- La organización social del cuidado y la violencia de género.
- La empleabilidad juvenil en América Latina en tiempos de la postpandemia.
- Nuevas tecnologías, transición justa y crisis climática: debate para una transformación innovadora del sindicalismo 2.0.
- La gestión sindical para promover servicios públicos universales, resilientes y de calidad.
- Justicia fiscal y poder corporativo internacional.
- Elementos clave hacia una ruta estratégica subregional de las juventudes de la ISP.
- Femicidios en la subregión.

Es importante recalcar que se han sacado varios pronunciamientos para generar el posicionamiento del SITUN con respecto a diversos temas de relevancia. Dentro de ellos podemos destacar el que se sacó contra la *“Guía de buenas prácticas de seguridad en las operaciones turísticas”*, publicada por la Comisión Nacional de Seguridad Turística (CONSETUR), ya que esta hacía recomendaciones acerca de la vestimenta y comportamiento que deben tener las mujeres para evitar ataques sexuales, por lo que lejos de ayudar a erradicar estos delitos, justificaba la violencia y culpaba a las víctimas. También el pronunciamiento para conmemorar el “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia” como una forma de reconocer y felicitar a cada una de las mujeres que, con su trabajo, contribuyen en el proceso de desarrollo de la ciencia y la tecnología en la Universidad Nacional, así como de la sociedad costarricense; además, se motivó e instó a todas las mujeres a seguir brindando aportes en esta rama del saber y continuar de esta forma en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde niñas y niños, mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación en las diferentes ramas de las ciencias.

En marzo se realizó una campaña llamada “Mujeres destacadas de Costa Rica”, como una forma de recordar a las mujeres que han marcado la historia del país



con sus aportes en diversos campos como la literatura, educación, ciencia, arte, cultura, salud, ambiente y política. Además, en este mes también se realizó el conversatorio “Memoria histórica y retos de las mujeres

universitarias en el siglo XXI”, impartido por la Doctora Grace Prada Ortiz, Catedrática Jubilada de la Universidad Nacional, como parte de las actividades para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.

Producto de esta charla se obsequiaron 5 libros escritos por la Doctora Prada, entre todas las personas que participaron de las diversas actividades del mes de marzo, el cual fue dedicado a la labor y a la lucha de las mujeres. Por último, en este mes se organizó y participó de la marcha del 8 de marzo, la cual se realiza para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y reivindicar la lucha femenina.



En mayo se visitó a la Finca Breña Mora, ubicada en San Isidro de Heredia, perteneciente a la Universidad Nacional, para celebrar el “Día Internacional de la Tierra”. Se llevó a cabo un taller de compostaje, una terapia con árboles y un taller de masaje con bambúes. Esta actividad fue sumamente importante, ya que permitió un aprendizaje en lo que respecta al aprovechamiento de los residuos orgánicos. Además, se convirtió en un espacio para reflexionar y conectarnos con la naturaleza y con nosotros mismos.

En junio, se realizó una campaña para conmemorar el “Día Mundial contra el Trabajo Infantil”, en la cual se recolectó más de 100 libros infantiles y se donaron a los niños de varias comunidades del país, cuyo objetivo fue reivindicar la importancia de la educación en la niñez. Además, se realizó un pronunciamiento en contra del trabajo infantil que realizan los niños en todo el mundo, incluyendo en nuestro país, como una forma de reivindicar el papel del SITUN como un Sindicato universitario que alza la voz en contra del trabajo infantil.



Se publicaron dos boletines digitales, uno correspondiente al mes de julio que abarcó información relacionada con la reforma al Código de Trabajo, con respecto a la licencia por paternidad en Costa Rica; y el otro en el mes de noviembre sobre el “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional”. En el marco de la celebración del Día de la Niñez, se realizó un taller de creación de máscaras sobre animales de fantasía.

Dentro del trabajo que se lleva a cabo en la Comisión Institucional de Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual, se realizó el taller: “Promoviendo espacios libres de violencia: pongamos un alto al hostigamiento sexual”, el cual fue impartido 8 veces junto con dos teatro-foros para promover espacios libres de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional.



Comunicación y mercadeo

El SITUN ha venido trabajando, desde hace varios periodos, en la implementación de la estrategia de comunicación y mercadeo, buscando integrar todos sus canales de comunicación para lograr un mensaje claro y unívoco que llegue a los diversos grupos constituyentes de nuestra afiliación y externa a ella. Son varios los canales de comunicación por los cuales buscamos llegar a nuestros afiliados hoy día, entre ellos el envío de mensajes mediante la plataforma de WhatsApp, el correo institucional, página web, plataforma virtual Zoom, Boletín Informativo del SITUN y la red social de Facebook; no obstante, siempre estamos abiertos a aumentarlos y diversificarlos con el fin de aumentar nuestro rango de alcance.

En cuanto al contenido de la información que se envía, continuamos optando por el diseño de infografías o caricaturas según la temática que se está tratando,



esto con el fin de que el mensaje sea más atractivo e interesante para el afiliado, y para lo cual continuamos trabajando con una agencia de publicidad que nos asesora en estos diseños.

Considerando las diversas retroalimentaciones que nuestros afiliados nos hacen en cuanto al tema de la comunicación, hemos continuado aprovechando las plataformas digitales para la realización de conversatorios,

charlas y debates con temáticas que no solo son de interés y afectación directa de nuestros afiliados, sino también de los trabajadores en general; por lo que durante este 2022 trabajamos en aumentar la cantidad de espacios y de temas, realizando los siguientes eventos:

Charla sobre el Artículo 9 del Reglamento de Vacaciones en la Universidad Nacional.

Charla sobre pólizas impartida por representantes del Programa de Gestión Financiera.

Charla: "Actuemos juntos para construir una cultura de seguridad y salud positivas".

Charla *"Uso del módulo SIGESA para la evaluación del desempeño del sector administrativo e instrumento de evaluación"*.

Charla: "Teletrabajo y riesgos psicosociales", impartida por la Licda. Alexa Palacios, funcionaria del Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad del Consejo de Salud Ocupacional.

Charla: *"El impacto de la Salud y los beneficios en dejar de fumar"*, impartida por el Dr. Juan Camacho Hernández, Médico del Departamento de Salud.

Dos charlas en conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Charla: *"El valor de la diversidad: un reconocimiento a la persona con discapacidad en Costa Rica"*, impartida por la Dra. Angélica Fontana Hernández, responsable del Proyecto UNA Educación de Calidad de la División de Educación Básica CIDE.

Charla sobre pensiones en Feria de la Salud.

17 charlas informativas sobre los temas del artículo 9 del Reglamento de Vacaciones y las implicaciones de la Ley del Empleo Público.

Conversatorio: *Memoria histórica y retos de las mujeres universitarias en el siglo XXI*, impartida por la Doctora Grace Prada Ortiz, Catedrática Jubilada de la Universidad Nacional.

Conversatorio Liderazgo y visibilidad de las mujeres con roles importantes en la sociedad.

Conversatorio *"Cambios en JUPEMA para las contrataciones laborales desde la FUNDAUNA: procesos de ajuste y aminos a seguir"*

Conversatorio "Las Universidades Públicas en el contexto actual, efectos y amenazas", el miércoles 12 de octubre a las 10:00 a.m., y tendremos como invitado al máster José Carlos Chinchilla Coto.

Conversatorio *"Coyuntura Nacional"*, impartido por el Master José Carlos Chinchilla.

Conversatorio: *"Neoliberalismo y el populismo del actual gobierno: una afrenta contra la Constitución Política"*.

Conversatorio: *"Situación del ROP, presente y futuro"*, impartido por el Dr. Leiner Vargas, Académico del CINPE.

Primer espacio de SITUN Asesora: Temas varios.

Segundo espacio de SITUN Asesora: *"Incapacidades"*.

Debate con los candidatos al puesto académico en el Consejo Universitario", con la presencia de los candidatos el Dr. Braulio Sánchez Ureña, Director de la Escuela de Ciencias del Movimiento Humano y Calidad de Vida y el Dr. Gilberto Piedra Marín, catedrático de la Escuela de Química.

Reunión para informar sobre la situación de la agenda al contrato de la Dedicación Exclusiva de los académicos en la UNA.

Recordamos la campaña "La U pública es tuya", realizada por una empresa externa, pero en la cual el SITUN tuvo una participación directa gestionando el financiamiento, aportando ideas y estrategias por medio de su participación en la Comisión Institucional del FEES. Esta campaña ha sido sumamente exitosa, reposicionando a las universidades públicas, pero, también, movilizándolo a los universitarios en la pasada marcha a Casa Presidencial con motivo de la lucha por el presupuesto.



En cuanto a la línea gráfica del SITUN, podemos decir que continúa desarrollándose con el fin de consolidar el posicionamiento de la imagen de la organización, generando el posicionamiento de la marca y la identificación del afiliado con ésta. Lo anterior en consonancia con la estrategia comunicativa desarrollada, y procurando darle uniformidad y constancia a la forma de comunicar y al mensaje

que se desea enviar.



Por otra parte, es importante hacer hincapié en la renovación del Sitio Web del SITUN, que con apoyo y capacitación por parte de los

compañeros de UNAWeb, todos los meses se realizan actualizaciones constantes e incorporación de información que sea de interés y sirva de

referencia al afiliado y a los usuarios en general; además de darle una imagen más remozada, interactiva y agradable a este medio de comunicación. Lo mismo sucede con nuestro Facebook, el cual se ha convertido en una de las principales herramientas para llegar a los afiliados, de forma inmediata y por medio de la cual, podemos atender consultas, opiniones y comentarios, entre otros.

Si bien es cierto las redes sociales se han vuelto los canales de comunicación más utilizados, en el SITUN no dejamos de lado los medios tradicionales, razón por la cual mantenemos el uso frecuente del

correo institucional y de nuestro Boletín Digital, en el este año se publicaron dos ediciones y se continuó con la elaboración de afiches informativos y conmemorativos, mismos que son utilizados en las vallas, ventanas y mupis del SITUN instaladas en el Centro de Recreo y el CIUNA, siendo otro medio que utilizamos para que nuestros mensajes lleguen a los afiliados, y por qué no, hasta sus familiares ajenos a la comunidad universitaria.



Finalmente, se mantiene un stock constante de signos externos como camisetas, gorras y viseras, ente otros artículos promocionales, que siempre son del agrado y gustos de nuestros afiliados.

Asambleas atendidas, visitas y reuniones presenciales

Por supuesto, siempre es importante tener el contacto directo con las personas, es por lo que durante el 2022 continuamos con esta práctica para informar de primera fuente a nuestros afiliados y a la comunidad universitaria en general. Por ello se realizaron:

- Cinco asambleas extraordinarias.
- Dos Consejo de Seccionales.
- Un taller de seccionales.
- 17 visitas a asambleas de unidades académicas.
- 26 asambleas de Seccionales atendidas.
- 19 visitas a las sedes regionales.



Afiliación

La afiliación al SITUN ha tenido una pequeña merma, debido principalmente a tres razones:

- Jubilaciones de afiliados de larga permanencia.
- Situaciones económicas que obligan a los afiliados renunciar, a veces de forma temporal, al Sindicato.



Figura N°1: Porcentaje actual de trabajadores de la Universidad Nacional afiliados y no afiliados al SITUN.

En este momento tenemos una afiliación del 36% del total de trabajadores de la Universidad Nacional. Si bien es cierto el porcentaje nos permite proteger la Convención Colectiva, continúa siendo clara la importancia de reforzar el trabajo en este sentido.

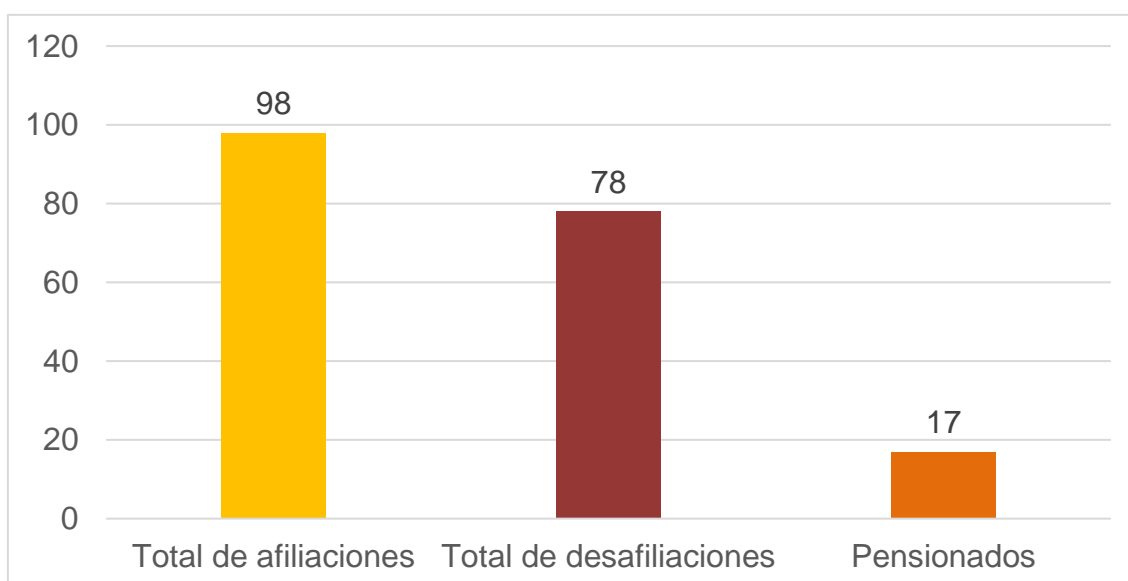


Figura N°2: Cantidad de afiliaciones, desafiliaciones y afiliados pensionados del SITUN, durante el 2022.

Podemos observar que, durante el año 2022, se tuvo más afiliaciones que desafiliaciones, a pesar de la complicada coyuntura económica que enfrentan los trabajadores de la Universidad Nacional. Es importante mencionar que, adicionalmente, 17 trabajadores solicitaron su desafiliación, pero por motivo de jubilación.

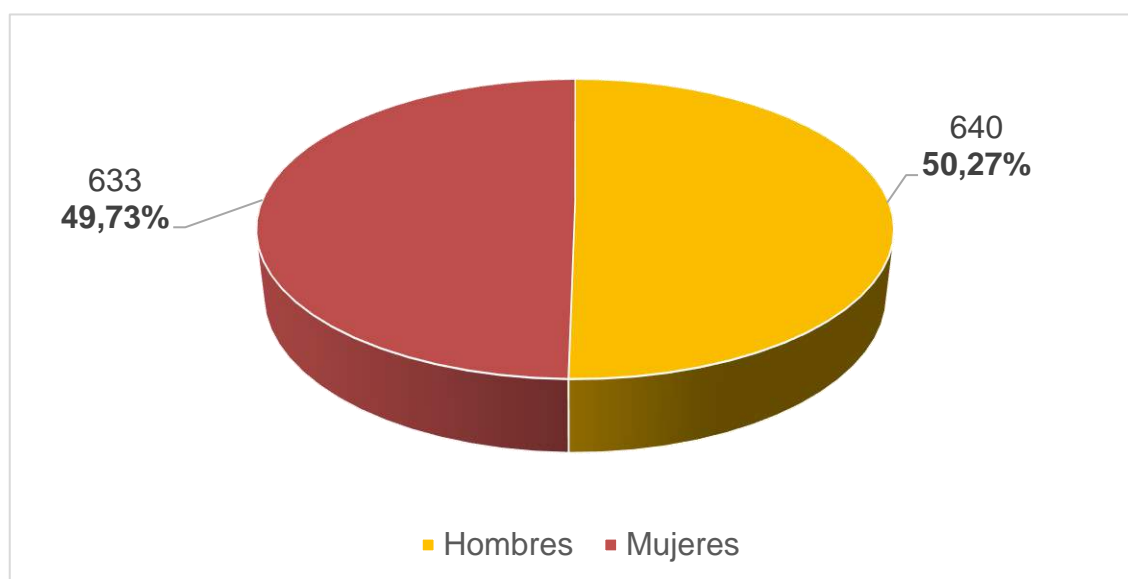


Figura N°3: Porcentaje de afiliados al SITUN, según sexo, durante el 2022.

En cuanto a la afiliación, según sexo, vemos como en este periodo aumentó el porcentaje de mujeres trabajadoras que se afiliaron al SITUN, logrando, prácticamente igualar a la cantidad de trabajadores varones afiliados.



Figura N°4: Porcentaje de afiliados al SITUN, según sector al que pertenece, durante el 2022.

Históricamente la cantidad de trabajadores administrativos afiliados al SITUN ha sido mayor que los trabajadores académicos. La afiliación de académicos continúa en disminución a pesar de las visitas que se realizan a las diferentes unidades académicas para informar sobre diversos temas de interés y resaltar la importancia de mantener al Sindicato fuerte, pero, aun así, sigue siendo difícil convencer a esa mayoría de trabajadores académicos de afiliarse, por lo que hay que diseñar nuevas estrategias para convencerlos.

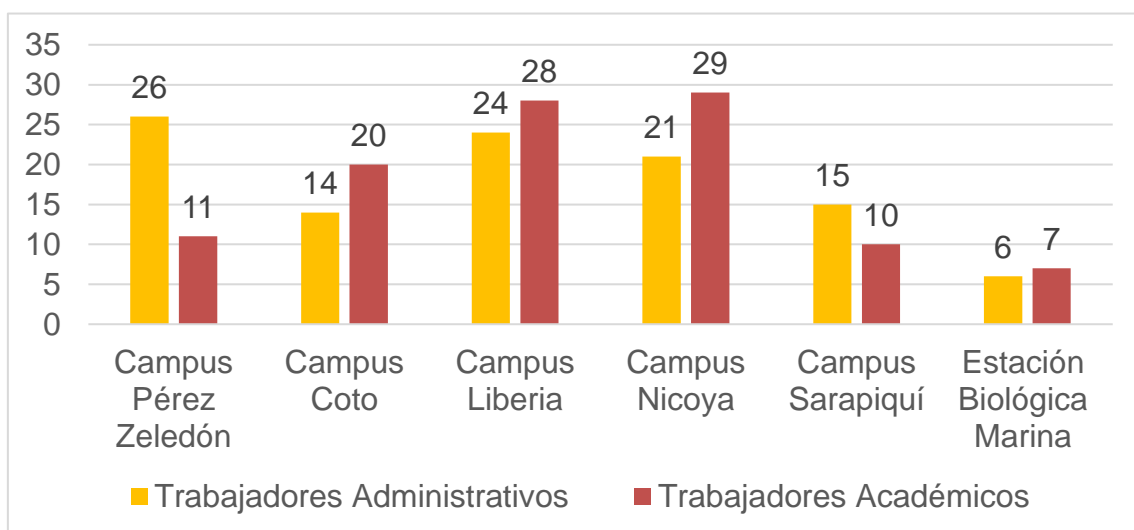


Figura N°5: Cantidad de afiliados al SITUN en las sedes y campus regionales, por tipo de trabajador, durante el 2022.

El comportamiento en las sedes y campus regionales siempre ha sido muy interesante y, al igual que en periodos anteriores, en la mayoría de campus, existe mayor afiliación de académicos que de administrativos. Es digno de resaltar que, en las sedes, siempre ha habido mayor afiliación porcentual, según el total de trabajadores que en la sede central.

Secretaría de Jubilados y Pensionados

Esta secretaría se ha reactivado para beneficio de todos los afiliados, especialmente de los jubilados y de aquellos que están cercanos a la misma, ya que funciona como un ente asesor en dicho proceso. Para ello se ha capacitado a la representante de la secretaría para que pueda guiar de forma oportuna y correcta a estos compañeros. Además, se han realizado visitas a las sedes para atender directamente este tipo de consulta.

El pasado 07 de octubre se realizó el acto de reconocimiento a los compañeros que recientemente se jubilaron, como una forma de agradecer por su gran labor universitaria y sindical, la cual esperamos no acabe con este paso a una nueva etapa. En total participaron 10 de los 19 compañeros jubilados en los últimos meses.



Acuerdo UNA-SITUN 2021

Como recordamos, el año pasado firmamos un acuerdo con la Rectoría de cerca de 16 puntos sumamente importantes para los trabajadores universitarios, por lo que procedemos a recordarlos e informar el grado de avance en su cumplimiento.

Cuadro N°7. Avance del acuerdo RECTORÍA-SITUN 2021 sobre acciones orientadas hacia una estrategia de bienestar laboral de las y los trabajadores de la UNA

Acuerdo UNA-SITUN	Avance
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.	<ul style="list-style-type: none">• Se generaron los lineamientos para optar por el teletrabajo en la bimodalidad.• Ahora el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos es el encargado de esta modalidad.• Se ha comenzado a trabajar en los aspectos laborales y de derecho de la modalidad.
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,	Cumplido al 100%.

<p>o se genere un incumplimiento de parte del Estado de los acuerdos del FEES.</p>	
<p>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:</p> <p>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).</p> <p>b. Las funciones permanentes y temporales de los diferentes puestos.</p> <p>c. La revisión y modificación de la normativa institucional que facilite el proceso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplido, el proceso inició en abril y va de forma continuada, se han aprobado cerca de 40 conversiones de plaza. • Otro tanto van en el presupuesto 2023 para su conversión de servicios específicos a plazo fijo. • Además, finalmente se generaron los lineamientos que reglamentan la conversión de jornadas plazo fijo a vacantes.
<p>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.</p>	<p>Este punto se trasladó para su formulación, para el primer semestre del próximo año, y para su ejecución, a partir del segundo semestre, también del año próximo.</p>

<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El año pasado se dispuso de 19 tiempos completos, por parte de la Rectoría Adjunta para apoyar los nombramientos anualizados, sin embargo, muchas unidades académicas no solicitaron los recursos, aún y cuando los necesitaban. Para este año, la Rectoría Adjunta ya está atendiendo las solicitudes respectivas. • Es importante que los académicos estén atento a este tema, ya que ellos deben ser los primeros veladores de sus derechos.
<p>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.</p>	<p>Aprobado, estos perfiles se incluirán en el próximo PFESA si así lo consideran las unidades académicas.</p>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esto es un proceso, se ha trabajado primero para que los trabajadores conozcan a profundidad el proceso y los instrumentos, también para eliminar los sesgos subjetivos de la evaluación y para que

<p>del personal universitario, en pro de asegurar la calidad de los procesos institucionales.</p>	<p>prevalezca el derecho de cada uno a apelar su nota si siente disconformidad con la misma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A pesar de ello, defendemos como premisa básica que la anualidad no debe estar sujeta a la evaluación del desempeño.
<p>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.</p>	<p>Hasta el momento, eso es lo que prevalece en la propuesta del Registro de Elegibles, la cual, aún está en construcción.</p>
<p>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.</p>	<p>En este punto no se avanzado lo suficiente, existen criterios jurídicos que no han permitido resolver este tema, por lo que lo estamos tratando de resolver para el primer ciclo del próximo año.</p>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este proceso aún sigue siendo demasiado lento, debido a que si bien es cierto por solicitud del SITUN se amplió el personal que debe hacer los estudios, en lo cual se ha avanzado bastante, la traba sigue estando en las

<p>de forma automática según lo estipulado en el reglamento.</p>	<p>revisiones, ya que estas solo las hacen los jefes, pero con el agravante de que no tiene tiempo o recursos extra para dedicarle mayor tiempo a ello. En este sentido, la propuesta es que las revisiones sean por muestra aleatoria, lo cual está siendo valorado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En lo que respecta al pago de la deuda a valor presente, también hemos insistido en que debe hacerse desde ya. En ese sentido, según informó la Vicerrectoría, ya se está en capacidad de hacerlo, lo cual, esperamos se siga haciendo a partir del próximo año.
<p>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.</p>	<p>Se ha conformado la comisión tripartita: SITUN-RRHH-Carrera Administrativa, pero aún no ha empezado a funcionar, por lo cual, para los próximos días se estará convocando a una primera reunión para iniciar el trabajo respectivo.</p>
<p>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.</p>	<p>Este es otro tema sobre el cual no se ha avanzado, ya que el Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación alega no tener el recurso suficiente para hacer el desarrollo requerido, debido a un exceso de trabajo. Recientemente, se ha acordado que la Rectoría le dará a este proyecto prioridad en el</p>

	mes de marzo, para que este departamento le dedique el tiempo y el recurso a su cumplimiento.
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Este año se pudo entregar los uniformes y cumplir con este acuerdo. • Ya se está en el proceso licitatorio para el próximo año.
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.	Los estudios de puesto se retomarán a partir de enero del próximo año, inicialmente, los que se habían iniciado y se habían suspendido, dentro de ellos, los de los procesos de reestructuración.
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.	Estos procesos aún no inician, sin embargo, lo importante es que ambos regímenes continúan funcionando, recibiendo atestado, evaluando y aprobando.
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	El proceso está un poco estancado por las instancias universitarias que deben darle viabilidad a este acuerdo, sin embargo, la Rectoría es clara que debe dársele un mayor empuje, a lo cual se ha

universitario y sus familias, en el marco de la normativa institucional.

comprometido para sacarlo durante el primer semestre del próximo año.

Representaciones convencionales

No podemos olvidar el gran trabajo que realizan todas las instancias donde el SITUN mantiene nombramientos en representación de los trabajadores. Es con el concurso del trabajo de los representantes que se logra ejecutar el plan de trabajo del Sindicato, 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. Paula Gómez Palma.
 - M.Sc. Álvaro Madrigal Mora.

- Junta Directiva del Centro de Recreo
 - Lcda. Nathaly Campos Melgar.
 - Téc. José Orozco Lezcano.
 - MBA. Rosarito Víquez Víquez.

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

- Comisión de Carrera Administrativa
 - Téc. José Orozco Lezcano.
 - Lcda. Idania Mayela Vargas Muñoz.
 - Lic. Geovanny Soto Rodríguez.

- Comisión de Carrera Académica
 - M.Sc. Fernando Mojica Betancourt.

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

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

- Junta de Relaciones Laborales
 - Bach. Marlene Madrigal Mora.
 - M.Sc. Ligia Hernando Echeverría.
 - Licda. Rocío Alfaro Avendaño.
 - MBA. Ana Yanci Vargas Barquero.
 - Téc. Jose Orozco Lezcano.
 - M.Ed. Laura Ramírez Chavarría.

- Comisión de Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual
 - Lcda. Marianela González Arce.
 - Lcda. Jéssica Jiménez Rodríguez.

- Comisión de Teletrabajo
 - Lcda. Rocío Alfaro Avendaño.

Agradecimiento y reconocimiento

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

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| - Andrea Salazar Miranda. | - Grettel Castro Cruz. |
| - Daniela González Madrigal | - Jessica Sandí Cubillo. |

- Jessica Jiménez Rodríguez.
- Johana Muñoz Rodríguez.
- Jorge Hernández Díaz.
- Juan José Sánchez González.
- Luis Ugalde Montero.
- Alexander Murillo Chavarría.

Un 22 de mayo de 1974 se funda el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional. 48 años de lucha sindical, de lucha por los trabajadores y sus derechos