



Lunes 27 de noviembre de 2017
VRA-6172-2017

Máster
Rosemary Gómez Ulate, Secretaria General
Sindicato de Empleados Universitarios

Estimada señora:

Teniendo en cuenta la finalización del proceso de negociación de la Convención Colectiva de Trabajo el próximo 02 de diciembre, y con el fin de poder avanzar en la aprobación de la mayor cantidad de artículos en el nuevo instrumento colectivo, me permito someter a consideración de la representación del Sindeu en la mesa de negociación, una serie de artículos agrupados de la siguiente forma:

En el primero de los casos, la Representación de la Administración ha decidido aceptar la propuesta de redacción del Sindicato, por lo que se plantea a la mesa negociadora aprobarlos sin discusión alguna.

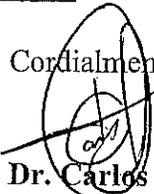
En el segundo grupo, se presentan artículos en los que hay diferencias entre las propuestas del Sindeu y la Administración, pero que, por la importancia que revisten y la necesidad imperiosa de que queden plasmados en los acuerdos, la Representación de la Administración propone que queden tal y como están en la Convención Colectiva actual, sujetos únicamente a una mejora de redacción en cuanto a su forma.

Finalmente, el tercer grupo se compone de varios artículos en los que, si bien es cierto, existen diferencias significativas, la representación de la Administración plantea un acercamiento importante a lo propuesto por el Sindicato y, en todos los casos, existe una mejora en relación a lo establecido en la Convención Colectiva vigente.

Al respecto, se adjuntan los cuadros clasificados por Grupo 1, 2 y 3.

En aras de lograr un avance significativo en los artículos señalados, les rogamos una respuesta a más tardar el próximo viernes 01 de diciembre.

Cordialmente,


Dr. Carlos Araya Leandro

*Coordinador de la Representación Administración
Comisión Negociadora de la Convención Colectiva de
Trabajo UCR*



VICERRECTORÍA
ADMINISTRACIÓN

CALVEN

Copia: Dr. Henning Jensen Pennington, Rector



45 años
de gestión
Administración

TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION	TEXTO PROPUESTO POR SINDEU	PROPUESTA FINAL
<p>.....</p>	<p>ARTÍCULO 66. MATERIALES Y SERVICIOS. La Universidad se compromete a suministrar al Sindicato los servicios y materiales indispensables para la comunicación con las personas trabajadoras y los materiales de aseo y oficina. Estos materiales se incluirán en el plan anual presupuestario de la Oficina de Suministros por oficio que gire la Vicerrectoría de Administración.</p>	<p>ARTÍCULO 66. MATERIALES Y SERVICIOS. La Universidad se compromete a suministrar al Sindicato los servicios y materiales indispensables para la comunicación con las personas trabajadoras y los materiales de aseo y oficina. Estos materiales se incluirán en el plan anual presupuestario de la Oficina de Suministros por oficio que gire la Vicerrectoría de Administración.</p>
<p>TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION</p> <p>ARTÍCULO 75. DEFENSA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA. La Universidad y el Sindicato se comprometen a defender la existencia de la Universidad pública, democrática y autónoma.</p>	<p>TEXTO PROPUESTO POR SINDEU</p> <p>ARTÍCULO 81. DEFENSA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA. La Universidad y el Sindicato se comprometen a defender la existencia de la Universidad pública, democrática y autónoma.</p>	<p>PROPUESTA FINAL</p> <p>ARTÍCULO 81. DEFENSA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA. La Universidad y el Sindicato se comprometen a defender la existencia de la Universidad pública, democrática y autónoma.</p>

TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION	TEXTO PROPUESTO POR SINDEU	PROPUESTA FINAL
<p>ARTÍCULO 51. PERMISOS PARA ESTUDIO, SIN GOCE DE SALARIO. Con la aprobación de la Rectora o Rector, la Vicerrectora o Vicerrector respectivo, según el caso, podrán otorgarse permisos, sin goce de sueldo, hasta por dos años renovables por una sola vez, para que las personas trabajadoras puedan llevar a cabo estudios en la Universidad o en cualquier centro de enseñanza nacional o extranjero, siempre que con ello no produzca perjuicio insalvable a la Institución. Para la renovación del permiso, la persona interesada deberá comprobar la aprobación de los cursos en los que estuvo matriculada.</p>	<p>ARTÍCULO 45. PERMISOS PARA ESTUDIO, SIN GOCE DE SALARIO. Con la aprobación del Vicerrector respectivo, del Rector o del Consejo Universitario, según el caso, podrán otorgarse permisos, sin goce de sueldo, hasta por dos años renovables para que los trabajadores puedan llevar a cabo estudios en la Universidad o en cualquier centro de enseñanza nacional o extranjero, siempre que con ello no produzca perjuicio insalvable a la Institución. Para la renovación del permiso, el interesado deberá, comprobar la aprobación de los cursos en los que estuvo matriculado.</p>	<p>ARTÍCULO 42. PERMISOS PARA ESTUDIO, SIN GOCE DE SALARIO. Con la aprobación del Vicerrector respectivo, del Rector del Consejo Universitario, según el caso, podrán otorgarse permisos, sin goce de sueldo, hasta por dos años renovables para que los trabajadores puedan llevar a cabo estudios en la Universidad o en cualquier centro de enseñanza nacional o extranjero, siempre que con ello no produzca perjuicio insalvable a la Institución. Para la renovación del permiso, el interesado deberá, comprobar la aprobación de los cursos en los que estuvo matriculado.</p>
<p>ARTÍCULO 64. EDUCACION SINDICAL. La Universidad conviene, en la medida de sus posibilidades, en brindar apoyo y colaboración a las actividades de educación sindical que organice el Sindicato.</p>	<p>ARTÍCULO 64. EDUCACION SINDICAL. La Universidad deberá en brindar apoyo, colaboración a fin de facilitar y estimular las actividades de formación y educación sindical que organice el Sindicato.</p>	<p>ARTÍCULO 60. EDUCACION SINDICAL. La Universidad conviene, en la medida de sus posibilidades, en brindar apoyo y colaboración a las actividades de educación sindical que organice el Sindicato.</p>
<p>ARTÍCULO 26. CESANTIA Se reconocerá por el auxilio de cesantía estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, hasta 15 meses.</p>	<p>ARTÍCULO 25. CESANTIA Se reconocerá por el auxilio de cesantía estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, hasta 20 meses.</p>	<p>ARTÍCULO 23. CESANTIA Se reconocerá por el auxilio de cesantía estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, hasta 15 meses.</p>
<p>ARTÍCULO 39. UNIFORMES Y GABACHAS. La Universidad debe suministrar anualmente uniformes y gabachas, según sea el caso, adecuados a las condiciones climatológicas y a la índole de las funciones a todos los trabajadores de Seguridad y Tránsito, de Mantenimiento, de Zonas Verdes y labor agrícola de las fincas, a los cuales las suministrará un mínimo de tres uniformes. A los trabajadores que así lo ameriten, tales como: conserjes, auxiliares de laboratorio, de imprenta, de Salud, del Centro de Información, bodegueros, choferes y mensajeros, se les suministrarán dos uniformes por año. Para los trabajadores incluidos en este párrafo, que mediante un estudio se determine que los uniformes no son los necesarios, la Universidad realizará los ajustes del caso.</p> <p>El estudio a que se hace mención deberá ser puesto en conocimiento del Sindicato, previo a que la Vicerrectoría de</p>	<p>ARTÍCULO 32. UNIFORMES Y GABACHAS. 1. La Universidad suministrara anualmente uniformes y gabachas, según sea el caso, adecuados a las condiciones climatológicas y a la índole de las funciones a todas las personas trabajadoras: Asistentes, Auxiliares de laboratorio, personal técnico, Personal Investigativo, Proveedores, personas de Seguridad y Tránsito, personal de mensajería, Choferes, Mantenimiento, Zonas Verdes y labores agrícola de las fincas, a estos últimos se les suministrará un mínimo de tres uniformes, al resto del personal administrativo, de acuerdo a su especialidad, se le dotará de dos uniformes y gabachas por año o de acuerdo a sus necesidades propias de su cargo. 2. Para las personas trabajadoras incluidos en este párrafo, que mediante un estudio se determine que los uniformes no son los necesarios, la Universidad realizará los ajustes del caso. El estudio a que se hace mención deberá ser puesto en conocimiento del Sindicato, previo a que la Vicerrectoría de Administración dicte la</p>	<p>ARTÍCULO 30. UNIFORMES Y GABACHAS. La Universidad debe suministrar anualmente uniformes y gabachas, según sea el caso, adecuados a las condiciones climatológicas y a la índole de las funciones a todos los trabajadores de Seguridad y Tránsito, de Mantenimiento, de Zonas Verdes y labor agrícola de las fincas, a los cuales las suministrará un mínimo de tres uniformes. A los trabajadores que así lo ameriten, tales como: conserjes, auxiliares de laboratorio, de imprenta, de Salud, del Centro de Información, bodegueros, choferes y mensajeros, se les suministrarán dos uniformes por año. Para los trabajadores incluidos en este párrafo, que mediante un estudio se determine que los uniformes no son los necesarios, la Universidad realizará los ajustes del caso. El estudio a que se hace mención deberá ser puesto en conocimiento del Sindicato, previo a que la</p>

<p>Administración dicte la resolución correspondiente.</p> <p>Contra la presentación de un uniforme deteriorado lo reemplazará inmediatamente. El suministro del uniforme implica la obligatoriedad de usarlo.</p> <p>La Universidad continuará la práctica de brindar anualmente, de acuerdo con sus posibilidades, dos pares de zapatos, o botas de hule a aquellos trabajadores de Seguridad y Tránsito, Mantenimiento, y Zonas Verdes que, por la índole de su trabajo, así lo requieran.</p> <p>Sin excepción, todos los trabajadores están obligados a utilizar el equipo y uniforme que las condiciones de seguridad e higiene exigen. Para la confección del uniforme se escuchará el criterio de los trabajadores de las unidades que se trate.</p>	<p>resolución correspondiente. Contra la presentación de un uniforme deteriorado lo reemplazará inmediatamente.</p> <p>3. El suministro del uniforme implica la obligatoriedad de usarlo.</p> <p>4. La Universidad dotará anualmente, dos pares de zapatos, o botas de hule a las personas trabajadoras de Seguridad y Tránsito, Mantenimiento, y Zonas Verdes que, por la índole de su trabajo, así lo requieran.</p> <p>Sin excepción, todas estas personas están obligadas a utilizar el equipo y uniforme que las condiciones de seguridad e higiene exigen. Para la confección del uniforme se escuchará el criterio del personal las unidades que se trate.</p> <p>5. Se conformará una Comisión Bipartita, Universidad y Sindicato, con dos representantes de cada parte, la cual se reunirá al menos una vez al mes. Se dará 4 horas mensuales a cada representante para asistir a la reunión.</p>	<p>Vicerrectoría de Administración dicte la resolución correspondiente.</p> <p>Contra la presentación de un uniforme deteriorado lo reemplazará inmediatamente. El suministro del uniforme implica la obligatoriedad de usarlo.</p> <p>La Universidad continuará la práctica de brindar anualmente, de acuerdo con sus posibilidades, dos pares de zapatos, o botas de hule a aquellos trabajadores de Seguridad y Tránsito, Mantenimiento, y Zonas Verdes que, por la índole de su trabajo, así lo requieran.</p> <p>Sin excepción, todos los trabajadores están obligados a utilizar el equipo y uniforme que las condiciones de seguridad e higiene exigen. Para la confección del uniforme se escuchará el criterio de los trabajadores de las unidades que se trate.</p>
<p>ARTÍCULO 24. PERÍODO DE PRUEBA</p> <p>a) Las personas trabajadoras del sector administrativo que ingresen al servicio de la Universidad tendrán un período de prueba de cinco meses.</p> <p>b) Las personas trabajadoras del sector administrativo nombradas en propiedad, que mediante concurso sean ascendidas o ascendidos a plazas vacantes permanentes, tendrán un período de prueba de cinco meses en el puesto de ascenso, período durante el cual mantendrá su derecho a la plaza de la cual lo ascendieron. De igual forma, si el ascenso es a una plaza vacante temporal y la persona trabajadora asciende desde su plaza en propiedad, conservará el derecho a la plaza desde la cual ascendió, por el tiempo que dure su nombramiento.</p> <p>c) Los períodos servidos efectiva e interinamente iguales o superiores a un mes, durante los seis meses anteriores al nombramiento en propiedad, se computarán como período de prueba siempre que lo hayan sido en la misma plaza.</p> <p>d) La copia de la evaluación del período de prueba se entregará a la persona trabajadora interesada</p>	<p>ARTÍCULO 23. PERÍODO DE PRUEBA</p> <p>a) Las personas trabajadoras que ingresen al servicio de la Universidad tendrán un período de prueba no mayor de tres meses.</p> <p>b) Las personas trabajadoras administrativas que laboran para la Universidad y sean ascendidas a plazas vacantes permanentes mediante los procedimientos que se señalan en el artículo 17 de esta Convención, tendrán un período de prueba no mayor de tres meses en el puesto de ascenso, período durante el cual mantendrá su derecho a la plaza de la cual lo ascendieron.</p> <p>En el caso anterior, si el ascenso es a plaza vacante temporal, la persona trabajadora administrativa conservará también su derecho a la plaza desde la cual ascendió, por el tiempo que dure su nombramiento.</p> <p>c) Los períodos servidos efectiva e interinamente iguales o superiores a un mes, durante los seis meses anteriores al nombramiento en propiedad, se computarán como período de prueba siempre que lo hayan sido en la misma plaza.</p> <p>d) La copia por parte de la Administración a la persona trabajadora, de la evaluación del período de prueba se entregará obligatoriamente.</p>	<p>ARTÍCULO 20. PERÍODO DE PRUEBA</p> <p>a) Los trabajadores que ingresen al servicio de la Universidad tendrán un período de prueba no mayor de tres meses.</p> <p>b) Los trabajadores administrativos que siendo trabajadores de la Universidad, sean ascendidos a plazas vacantes permanentes mediante los procedimientos que se señalan en el artículo 16 de esta Convención, tendrán un período de prueba no mayor de tres meses en el puesto de ascenso, período durante el cual mantendrá su derecho a la plaza de la cual lo ascendieron. En el caso anterior, si el ascenso es a plaza vacante temporal, el trabajador administrativo conservará también su derecho a la plaza desde la cual ascendió, por el tiempo que dure su nombramiento.</p> <p>c) Los períodos servidos efectiva e interinamente iguales o superiores a un mes, durante los seis meses anteriores al nombramiento en propiedad, se computarán como período de prueba siempre que lo hayan sido en la misma plaza.</p>

<p>ARTÍCULO 7. VACACIONES.</p> <p>a) Las personas trabajadoras administrativas de la Universidad tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales después de cincuenta semanas de trabajo continuo y de acuerdo con la siguiente escala:</p> <p>i) De 1 a 5 años de trabajar con la Institución: 16 días hábiles.</p> <p>ii) De 6 a 10 años de trabajar con la Institución: 23 días hábiles.</p> <p>iii) De 10 años en adelante: 30 días hábiles.</p> <p>b) El personal docente tendrá derecho a disfrutar de 30 días hábiles de vacaciones después de cincuenta semanas de trabajo continuo.</p> <p>c) Por conveniencia institucional, la Universidad podrá determinar períodos de vacaciones colectivas.</p> <p>d) En ningún caso la Universidad limitará el número de períodos en que se pueden dividir las vacaciones, salvo lo estipulado en el Reglamento.</p> <p>e) El fraccionamiento de las vacaciones se otorgará si una vez solicitado por la persona trabajadora es acordado por el superior jerárquico.</p> <p>f) En aquellos casos en que impere un interés institucional, razonado y fundamentado adecuadamente por una autoridad universitaria competente, la Universidad reconocerá, para efectos de determinar el número de días de vacaciones por otorgar, el tiempo servido en otras instituciones del Estado. En estos casos excepcionales, para que se otorgue ese reconocimiento, se debe presentar un documento certificado, extendido por personas autorizadas de la Institución de que se trate, ante la Oficina de Recursos Humanos, la cual hará el estudio correspondiente para fundamentar su resolución. Si este reconocimiento se había realizado en una relación anterior con la institución, este deberá aplicarse de oficio, evitando así que se tenga que efectuar el trámite cada vez que inicia una nueva relación laboral con la institución.</p> <p>g) Las vacaciones se interrumpirán por enfermedad, comprobada con documento de incapacidad de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros.</p>	<p>ARTÍCULO 4. VACACIONES, ASUETOS, FERIADOS.</p> <p>A) Las personas trabajadoras del sector administrativo de la Universidad tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales después de cincuenta semanas de trabajo continuo y de acuerdo con la siguiente escala:</p> <p>i. De 1 a 5 años de trabajar con la Institución: 20 días hábiles.</p> <p>ii. De 6 a 10 años de trabajar con la Institución: 25 días hábiles.</p> <p>iii. De 10 años en adelante: 30 días hábiles</p> <p>B) Las personas trabajadoras del sector docente de la Universidad tendrán derecho a disfrutar de 30 días hábiles de vacaciones después de cincuenta semanas de trabajo continuo.</p> <p>C) Tanto para el sector administrativo como para el sector docente las partes acuerdan:</p> <p>i. En ningún caso la Universidad limitará el número de períodos en que se pueden dividir las vacaciones, salvo lo estipulado en el Reglamento.</p> <p>ii. El fraccionamiento de las vacaciones se otorgará, si una vez solicitado por el trabajador es acordado por el jefe.</p> <p>iii. Para el cómputo de la antigüedad en el servicio, y únicamente para efectos de determinar el número de días de vacaciones por otorgar, se tomará en cuenta el tiempo servido en otras instituciones del Estado". Para que se otorgue ese reconocimiento se debe presentar documento certificado, extendido por personas autorizadas de la Institución de que se trate, ante la Oficina de Recursos Humanos, la cual hará el estudio correspondiente para fundamentar su resolución.</p> <p>D) Las vacaciones se interrumpirán, por enfermedad comprobada con documento de incapacidad. El pago requiere homologación de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros.</p> <p>E) Para el cómputo de vacaciones, se entiende por días hábiles, los regulares de trabajo comprendidos entre lunes y viernes inclusive.ⁱⁱⁱ. Para efecto de este cómputo se excluyen los feriados, así como los días de asueto que concede la Universidad.</p> <p>F) Las personas trabajadoras que laboren menos de 50 semanas de trabajo continuo, tendrán derecho al pago proporcional de las vacaciones, de acuerdo con su jornada laboral y tiempo laborado.</p>	<p>ARTÍCULO 5. VACACIONES.</p> <p>a) Los trabajadores administrativos de la Universidad tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales después de cincuenta semanas de trabajo continuo y de acuerdo con la siguiente escala:</p> <p>i) De 1 a 5 años de trabajar con la Institución: 16 días hábiles.</p> <p>ii) De 6 a 10 años de trabajar con la Institución: 23 días hábiles.</p> <p>iii) De 10 años en adelante: 30 días hábiles.</p> <p>b) La Universidad no podrá obligar a sus trabajadores a tomar vacaciones colectivas, salvo acuerdo contrario entre las partes.</p> <p>c) En ningún caso la Universidad limitará el número de períodos en que se pueden dividir las vacaciones, salvo lo estipulado en el Reglamento.</p> <p>ch) El fraccionamiento de las vacaciones se otorgará, si una vez solicitado por el trabajador es acordado por el jefe.</p> <p>d) Para el cómputo de la antigüedad en el servicio, y únicamente para efectos de determinar el número de días de vacaciones por otorgar, se tomará en cuenta el tiempo servido en otras instituciones del Estado. Para que se otorgue ese reconocimiento se debe presentar documento certificado, extendido por personas autorizadas de la Institución de que se trate, ante la Oficina de Recursos Humanos, la cual hará el estudio correspondiente para fundamentar su resolución.</p> <p>e) Las vacaciones se interrumpirán, por enfermedad comprobada con documento de incapacidad de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros.</p> <p>f) Para el cómputo de vacaciones, se entiende por días hábiles, los regulares de trabajo comprendidos entre lunes y viernes inclusive, salvo casos de horarios especiales. Para efecto de este cómputo se excluyen los feriados, así como los días de asueto que concede la</p>
---	--	--

<p>h) Para el cómputo de vacaciones, se entiende por días hábiles los regulares de trabajo comprendidos entre lunes y viernes inclusive, salvo casos de horarios especiales. Para efecto de este cómputo se excluyen los feriados, así como los días de asueto que concede la Universidad.</p> <p>i) Conforme a la práctica ya establecida por la Universidad, las personas trabajadoras interinas, que laboren menos de cincuenta semanas de trabajo continuo, tendrán derecho al pago proporcional de las vacaciones, de acuerdo con el tiempo laborado.</p> <p>j) Las personas funcionarias que se encuentren con una jornada de tiempo completo y se les realicen nombramientos adicionales que no superen las 50 semanas, no acumulan días de vacaciones adicionales por este tipo de nombramiento.</p> <p>k) Al personal docente se le aplicarán de oficio, en los meses de diciembre, enero y febrero, el rebajo correspondiente a sus días de vacaciones, según los términos estipulados en el Reglamento respectivo.</p> <p>l) Con base en lo estipulado en el Reglamento de Vacaciones, en casos excepcionales las personas trabajadoras podrán gozar de días de vacaciones proporcionales, siempre y cuando se garantice que una vez rebajados los días de vacaciones por cierre institucional, la persona trabajadora no acumulará saldos negativos en su derecho a vacaciones.</p>		<p>Universidad.</p> <p>g) Conforme a la práctica ya establecida por la Universidad, los trabajadores interinos que laboren menos de cincuenta semanas de trabajo continuo, tendrán derecho al pago proporcional de las vacaciones, de acuerdo con el tiempo laborado.</p>
---	--	---

TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION	TEXTO PROPUESTO POR SINDEU	PROPUESTA FINAL
<p>ARTÍCULO 13. PAGO DE ANUALIDADES. Como una forma de reconocimiento de su experiencia laboral en la Institución, la Universidad pagará a las personas trabajadoras un incentivo por cada año laborado en la Institución equivalente al porcentaje sobre el monto del salario base, detallado a continuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> i) De 1 a 4 años de servicio un porcentaje anual de 5,5% ii) De 5 a 6 años de servicio un porcentaje anual del 4% iii) Más de 7 años de servicio un porcentaje anual del 3% <p>En aquellos casos en que impere conveniencia institucional, razonada y fundamentada adecuadamente por una autoridad universitaria competente, la Universidad reconocerá, únicamente para efectos de anualidad, un 2% sobre el salario base por cada año completo laborado en la Administración Pública, hasta un máximo de 10 años, siempre y cuando no exista simultaneidad con el tiempo servido a la Universidad.</p>	<p>ARTÍCULO 12. PAGO DE ANUALIDADES. Conforme a las prácticas ya establecidas por la Universidad, se pagará el 5,5 por concepto de anualidad. La Universidad se compromete a pagar en el salario de enero de cada año la mitad del monto equivalente al porcentaje de anualidad para todos los trabajadores. La otra mitad se pagará cuando el trabajador cumpla el derecho. La Universidad reconocerá, únicamente para efectos de anualidad, un 2 % sobre el salario base por cada año completo laborado a tiempo completo, en la Administración Pública, hasta un máximo de 11 años, siempre y cuando no haya mediado pago de cesantía, ni haya habido simultaneidad con el tiempo servido a la Universidad.</p>	<p>ARTÍCULO 13. PAGO DE ANUALIDADES. Como una forma de reconocimiento de su experiencia laboral en la Institución, la Universidad pagará a las personas trabajadoras un incentivo por cada año laborado en la Institución equivalente al porcentaje sobre el monto del salario base, detallado a continuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> i) De 1 a 4 años de servicio un porcentaje anual de 5,5% ii) De 5 a 6 años de servicio un porcentaje anual del 4% iii) Más de 7 años de servicio un porcentaje anual del 3% <p>El procedimiento de cálculo de este concepto y el adelanto de anualidad en enero de cada año y hasta su cumplimiento, se mantiene para las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva devengaron anualidad y mantuvieron su relación laboral continua después de esa fecha.</p> <p>En aquellos casos en que impere conveniencia institucional razonada y fundamentada adecuadamente por una autoridad universitaria competente, la Universidad reconocerá, únicamente para efectos de anualidad, un 2% sobre el salario base por cada año completo laborado en la Administración Pública, hasta un máximo de 10 años, siempre y cuando no exista simultaneidad con el tiempo servido a la Universidad.</p>

TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION	TEXTO PROPUESTO POR SINDEU	PROPUESTA FINAL
<p>ARTÍCULO 25. ESTABILIDAD</p> <p>a) Las personas trabajadoras del sector administrativo que hayan tenido un nombramiento continuo por más de un año en la misma plaza, gozarán de estabilidad en sus puestos. Las personas trabajadoras solo podrán ser sancionadas o despedidas por causa legal o reglamentaria debidamente comprobada.</p> <p>b) Procederá también el despido en caso de necesidad imperiosa e insoslayable de la Universidad, la cual será debidamente informada por la Institución a las personas involucradas—con al menos dos meses de anticipación—, con motivo de la reorganización de alguna de sus dependencias.</p> <p>Se entenderá que hay causa para despedir a la persona trabajadora por reorganización, cuando esta afecte a no menos del 60% de las personas trabajadoras de la Unidad Académica o Administrativa correspondiente.</p> <p>c) Las personas trabajadoras que quedaren cesantes por reorganización de una dependencia universitaria, tendrán prioridad de nombramiento en puestos de la misma clase que quedaren vacantes en la Universidad, dentro de los doce meses posteriores a la reorganización. Además, se considerarán asimilados a trabajadoras y trabajadores universitarios, exclusivamente para los efectos de participar en los concursos internos de aquellos puestos que su capacidad les permita desempeñar, de conformidad con el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, durante un año, contado a partir de la fecha de cese de sus funciones. Transcurrido el año a partir del cese no podrá optar por la inscripción a nuevos nombramientos.</p> <p>d) Pasados los tres primeros meses de servicio, cualquier persona trabajadora que, por despido injustificado o por cualquier otra causa ajena a su voluntad, deje de laborar con la Universidad, será indemnizado por cesantía, de conformidad con lo que dispone esta Convención al respecto.</p> <p>e) Frente a una eventual necesidad de reducción de personal por motivos presupuestarios o de otra índole, se dará preferencia de estabilidad o se mantendrá en el puesto a las personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de menores, personas con discapacidad, enfermedad o adultos</p>	<p>ARTÍCULO 24. ESTABILIDAD</p> <p>a) Las personas trabajadoras administrativas que cumplan su período de prueba, gozarán de estabilidad en sus puestos. Las personas trabajadoras solo podrán ser despedidos por causa legal debidamente comprobada.</p> <p>b) Procederá también el despido en caso de necesidad imperiosa e insoslayable de la Universidad, para ello y con motivo de la reorganización de alguna de sus dependencias. En estos casos, de previo a la ejecución de la acción de despido, deberá mediar pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales de obligado acatamiento por la Universidad, respecto de que se tenga o no por demostrada la necesidad del despido dentro de la reorganización. Se entenderá que hay causa para despedir a las personas trabajadoras por reorganización, cuando ésta afecte a no menos del 60% de los trabajadores de la unidad administrativa correspondiente.</p> <p>c) En el caso del inciso anterior, a fin de que la Junta de Relaciones Laborales pueda pronunciarse, la Universidad pondrá en su conocimiento con dos meses de anticipación, al menos, el respectivo proyecto, el que deberá contener todos los aspectos de ella (organigrama de puestos y funciones con sus respectivas descripciones flujograma y la descripción de los puestos que se eliminen.</p> <p>d) Las personas trabajadoras que quedaren cesantes por reorganización de una dependencia universitaria, tendrán prioridad de nombramiento en puestos de la misma clase que quedaren vacantes en la Universidad, dentro de los doce meses posteriores a la reorganización; además, se considerarán asimilados a trabajadores universitarios, exclusivamente para los efectos de participar en los concursos internos de aquellos puestos que su capacidad les permita desempeñar, durante un año, contado a partir de la fecha de la cesantía.</p> <p>e) Pasados los tres meses de prueba, cualquier trabajador que, por despido injustificado o por cualquier otra causa ajena a su voluntad, deje de laborar con la Universidad, será indemnizado por cesantía, de conformidad con lo que dispone esta Convención al respecto.</p>	<p>ARTÍCULO 25. ESTABILIDAD</p> <p>a) Las personas trabajadoras del sector administrativo que hayan tenido un nombramiento continuo por más de un año en la misma plaza, gozarán de estabilidad en sus puestos. Las personas trabajadoras solo podrán ser sancionadas o despedidas por causa legal o reglamentaria debidamente comprobada.</p> <p>b) Procederá también el despido en caso de necesidad imperiosa e insoslayable de la Universidad, la cual será debidamente informada por la Institución a las personas involucradas—con al menos dos meses de anticipación—, con motivo de la reorganización de alguna de sus dependencias.</p> <p>Se entenderá que hay causa para despedir a la persona trabajadora por reorganización, cuando esta afecte a no menos del 60% de las personas trabajadoras de la Unidad Académica o Administrativa correspondiente.</p> <p>c) Las personas trabajadoras que quedaren cesantes por reorganización de una dependencia universitaria, tendrán prioridad de nombramiento en puestos de la misma clase que quedaren vacantes en la Universidad, dentro de los doce meses posteriores a la reorganización. Además, se considerarán asimilados a trabajadoras y trabajadores universitarios, exclusivamente para los efectos de participar en los concursos internos de aquellos puestos que su capacidad les permita desempeñar, de conformidad con el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, durante un año, contado a partir de la fecha de cese de sus funciones. Transcurrido el año a partir del cese no podrá optar por la inscripción a nuevos nombramientos.</p> <p>d) Pasados los tres primeros meses de servicio, cualquier persona trabajadora que, por despido injustificado o por cualquier otra causa ajena a su voluntad, deje de laborar con la Universidad, será indemnizado por cesantía, de conformidad con lo que dispone esta Convención al respecto.</p>

<p>mayores como responsabilidad familiar, de acuerdo con documentos probatorios, siempre y cuando responda a la conveniencia institucional.</p>		
<p>TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION</p> <p>ARTÍCULO 49. PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO. Con la aprobación de la Vicerrectoría de Administración, las personas trabajadoras del sector administrativo disfrutarán de los siguientes permisos sin goce de sueldo:</p>	<p>TEXTO PROPUESTO POR SINDEU</p> <p>ARTÍCULO 43. PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO. Con la aprobación de la Vicerrectoría de Administración, los trabajadores administrativos disfrutarán de los siguientes permisos sin goce de sueldo:</p>	<p>TEXTO INTEGRADO</p> <p>ARTÍCULO 49. PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO. Con la aprobación de la Vicerrectoría de Administración, las personas trabajadoras del sector administrativo disfrutarán de los siguientes permisos sin goce de sueldo:</p>
<p>a) Hasta por seis meses, cuando medien las siguientes causas: graves asuntos familiares, tratamiento médico o convalecencias prolongadas que no puedan considerarse como período de incapacidad por enfermedad, prorrogables por un período igual.</p> <p>b) Hasta por un máximo de dos años, prorrogables por una sola vez, en casos como desempeño de funciones especiales por un plazo determinado en organizaciones internacionales, instituciones gubernamentales o sindicales.</p> <p>c) Hasta por tres meses, cuando medie cualquier cambio de trabajo externo solicitado por el trabajador. La Universidad garantiza que el trabajador, al reincorporarse a su trabajo, ocupará una plaza al menos con las mismas condiciones de jornada y categoría a las que tenía en el momento de otorgársele el permiso.</p> <p>d) Hasta por un año, a la persona trabajadora que requiera reducir temporalmente la jornada de trabajo de tiempo completo a medio tiempo, por motivos de responsabilidades familiares. Al concluir el permiso la persona trabajadora podrá retomar el tiempo completo.</p>	<p>a) Hasta por un máximo de dos años, prorrogables por una sola vez, en casos como desempeño de funciones en organizaciones internacionales, instituciones gubernamentales y no gubernamentales, empresas o sindicatos.</p> <p>La Universidad garantiza que el trabajador, al reincorporarse a su trabajo, regresará a su plaza con las mismas condiciones de jornada y categoría a las que tenía en el momento de otorgársele el permiso.</p> <p>b) Las resoluciones de la Vicerrectoría de Administración, en la materia a que se refiere este artículo, podrán ser sometidas a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, la cual emitirá un dictamen que se agregará al expediente del caso, a fin de que sea tenido en consideración por el superior, si el trabajador ejercita los recursos que corresponden según el Estatuto Orgánico.</p>	<p>a) Hasta por seis meses, cuando medien las siguientes causas: graves asuntos familiares, tratamiento médico o convalecencias prolongadas que no puedan considerarse como período de incapacidad por enfermedad, prorrogables por un período igual.</p> <p>b) Hasta por un máximo de dos años, prorrogables por una sola vez, en casos como desempeño de funciones especiales por un plazo determinado en organizaciones internacionales, instituciones gubernamentales o sindicales.</p> <p>c) Hasta por tres meses, cuando medie cualquier cambio de trabajo externo solicitado por el trabajador. La Universidad garantiza que el trabajador, al reincorporarse a su trabajo, ocupará una plaza al menos con las mismas condiciones de jornada y categoría a las que tenía en el momento de otorgársele el permiso.</p> <p>d) Hasta por un año, a la persona trabajadora que requiera reducir temporalmente la jornada de trabajo de tiempo completo a medio tiempo, por motivos de responsabilidades familiares. Al concluir el permiso la persona trabajadora podrá retomar el tiempo completo.</p> <p>e) Las resoluciones de la Vicerrectoría de Administración, en la materia a que se refiere este artículo, podrán ser recurridas según lo establecido en el Estatuto Orgánico.</p>