UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Administración hace una nueva propuesta al Sindeu para agilizar el proceso de negociación

28 NOV 2017 Gestión UCR

Archivo ODI

Ante la finalización del proceso de negociación y el vencimiento del plazo de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo el próximo 2 de diciembre, con el fin de avanzar en la aprobación de la mayor cantidad de artículos en el nuevo instrumento colectivo, la Representación de la Administración presentó al sindicato una propuesta que busca garantizar la incorporación de beneficios fundamentales para las personas trabajadoras.

Para ese efecto, la Administración dividió la propuesta en tres grupos. En el primero, se decidió aceptar la propuesta de redacción del Sindicato, por lo que se propone aprobarlos

sin discusión. Aquí, se incluyen los temas de materiales y servicios para uso del sindicato y defensa de la Universidad Pública.

En el segundo grupo, se presentan artículos en los que hay diferencias entre las propuestas del Sindeu y la Administración, pero debido a la importancia que revisten y a la necesidad imperiosa de que queden plasmados en los acuerdos, se propone que se mantengan tal y como están en el texto de la Convención Colectiva vigente, sujetos únicamente a una mejora de redacción en cuanto a su forma. Asuntos como cesantía, educación sindical, uniformes y vacaciones pertenecen a este grupo.

Por último, el tercer grupo se compone de varios artículos en los que existen diferencias significativas y 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 con lo establecido en la Convención Colectiva vigente. En este grupo se incluyen anualidades, permisos sin goce de salario y estabilidad laboral.

La Representación de la Administración recalcó que es fundamental que estos temas permanezcan dentro del amparo de la Convención Colectiva, para que bajo ninguna circunstancia las personas trabajadoras de la Universidad vean perjudicados estos derechos y beneficios laborales. Por lo anterior, insta a la Representación del Sindeu a valorar la propuesta y a la comunidad universitaria a mantenerse informada.

GRUPO #1

TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION	TEXTO PROPUESTO POR SINDEU	PROPUESTA FINAL
----------	**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.	**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.

TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION	TEXTO PROPUESTO POR SINDEU	PROPUESTA FINAL
ARTÍCULO 75. DEFENSA DE	**ARTÍCULO 81. DEFENSA DE**	**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.	**LA UNIVERSIDAD PÚBLICA.** La Universidad y el Sindicato se comprometen a defender la existencia de la Universidad pública, democrática y autónoma.	**LA UNIVERSIDAD PÚBLICA.** La Universidad y el Sindicato se comprometen a defender la existencia de la Universidad pública, democrática y autónoma.

GRUPO #2

TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION	TEXTO PROPUESTO POR SINDEU	PROPUESTA FINAL
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.	**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.	**ARTÍCULO 42. 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.
ARTÍCULO 64. EDUCACIÓN SINDICAL. La Universidad conviene, en	**ARTÍCULO 64. EDUCACIÓN SINDICAL.** La Universidad deberá en	**ARTÍCULO 60. EDUCACIÓN 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.

ARTÍCULO 26. CESANTÍA
Se reconocerán por el auxilio de cesantía estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, hasta 15 meses.

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 de todos los trabajadores de Seguridad y Tránsito, de Mantenimiento, de Zonas Verdes y labor agrícola de las fincas, a los cuales les 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 al que se hace mención deberá ser puesto en conocimiento del Sindicato, previo a que la Vicerrectoría de

brindar apoyo, colaboración a fin de facilitar y estimular las actividades de formación y educación sindical que organice el Sindicato.

ARTÍCULO 25. CESANTÍA
Se reconocerán por el auxilio de cesantía estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, hasta 20 meses.

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 de 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 con su especialidad, se le dotará de dos uniformes y gabachas por año o de acuerdo
con las 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

la medida de sus posibilidades, en brindar apoyo y colaboración a las actividades de educación sindical que organice el Sindicato.

ARTÍCULO 23. CESANTÍA
Se reconocerán por el auxilio de cesantía estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, hasta 15 meses.

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 de todos los trabajadores de Seguridad y Tránsito, de Mantenimiento, de Zonas Verdes y labor agrícola de las fincas, a los cuales les 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 Vicerrectoría de Administración dicte la resolución correspondiente.

Administración dicte la resolución correspondiente.

Contra la presentación de un uniforme deteriorado lo reemplazará inmediatamente. El suministro del uniforme implica la obligatoriedad de usarlo.

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.

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.

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 resolución correspondiente. Contra la presentación de un uniforme deteriorado lo reemplazará inmediatamente.

3. El suministro del uniforme implica la obligatoriedad de usarlo.

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.

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.

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.

Contra la presentación de un uniforme deteriorado lo reemplazará inmediatamente. El suministro del uniforme implica la obligatoriedad de usarlo.

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.

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.

ARTÍCULO 24. PERÍODO DE PRUEBA

a) Las personas trabajadoras del sector administrativo que ingresen al servicio de la Universidad tendrán un periodo de prueba de cinco meses.
b) Las personas trabajadoras del sector

ARTÍCULO 23. PERÍODO DE PRUEBA

a) Las personas trabajadoras que ingresen al servicio de la Universidad tendrán un periodo de prueba no mayor de tres meses.
b) Los personas trabajadoras

ARTÍCULO 20. PERÍODO DE PRUEBA

a) Los trabajadores que ingresen al servicio de la Universidad tendrán un periodo de prueba no mayor de tres meses.
b) Los trabajadores administrativos que siendo trabajadores de la

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. c) Los periodos servidos efectiva e interinamente iguales o superiores a un mes, durante los seis meses anteriores al nombramiento en propiedad, se computarán como periodo de prueba siempre que lo hayan sido en la misma plaza. d) La copia de la evaluación del periodo de prueba se entregará a la persona trabajadora interesada	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. 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. c) Los periodos servidos efectiva e interinamente iguales o superiores a un mes, durante los seis meses anteriores al nombramiento en propiedad, se computarán como periodo de prueba siempre que lo hayan sido en la misma plaza. d) La copia por parte de la Administración a la persona trabajadora, de la evaluación del periodo de prueba se entregará obligatoriamente.	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. c) Los periodos servidos efectiva e interinamente iguales o superiores a un mes, durante los seis meses anteriores al nombramiento en propiedad, se computarán como periodo de prueba siempre que lo hayan sido en la misma plaza. d) ch) La copia de la evaluación del periodo de prueba se entregará al trabajador Interesado
ARTÍCULO 7. VACACIONES. 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: i) De 1 a 5 años de trabajar con la Institución: 16 días hábiles. ii) De 6 a 10 años de trabajar con la Institución: 23 días	**ARTÍCULO 4. VACACIONES, ASUETOS, FERIADOS.** 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: i. De 1 a 5 años de trabajar con la Institución: 20 días hábiles. ii .De 6 a 10 años de trabajar	**ARTÍCULO 5. VACACIONES.** 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: i) De 1 a 5 años de trabajar con la Institución: 16 días hábiles. ii) De 6 a 10 años de trabajar con la Institución: 23 días hábiles.

hábiles.
iii) De 10 años en adelante: 30 días hábiles.
b) El personal docente tendrá derecho a disfrutar de 30 días hábiles de vacaciones después de cincuenta semanas de trabajo continuo.
c) Por conveniencia institucional, la Universidad podrá determinar períodos de vacaciones colectivas.
d) En ningún caso la Universidad limitará el número de periodos en que se pueden dividir las vacaciones, salvo lo estipulado en el Reglamento.
e) El fraccionamiento de las vacaciones se otorgará si una vez solicitado por la persona trabajadora es acordado por el superior jerárquico.
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

con la Institución: 25 días hábiles.
iii. De 10 años en adelante: 30 días hábiles
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.
C) Tanto para el sector administrativo como para el sector docente las partes acuerdan:
i. En ningún caso la Universidad limitará el número de periodos en que se pueden dividir las vacaciones, salvo lo estipulado en el Reglamento.
ii. El fraccionamiento de las vacaciones se otorgará, si una vez solicitado por el trabajador es acordado por el jefe.
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.
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.

iii) De 10 años en adelante: 30 días hábiles.
b) La Universidad no podrá obligar a sus trabajadores a tomar vacaciones colectivas, salvo acuerdo contrario entre las partes.
c) En ningún caso la Universidad limitará el número de periodos en que se pueden dividir las vacaciones, salvo lo estipulado en el Reglamento.
ch) El fraccionamiento de las vacaciones se otorgará, si una vez solicitado por el trabajador es acordado por el jefe.
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.
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.
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 conceda la Universidad.

trámite cada vez que inicia una nueva relación laboral con la institución.

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.

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 conceda la Universidad.

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.

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.

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.

l) Con base en lo estipulado en el Reglamento de Vacaciones, en casos excepcionales las personas trabajadoras podrán gozar de días de vacaciones

E) Para el cómputo de vacaciones, se entiende por días hábiles, los regulares de trabajo comprendidos entre lunes y viernes inclusive . Para efecto de este cómputo se excluyen los feriados, así como los días de asueto que conceda la Universidad.

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.

g) Conforme 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.

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.		

GRUPO #3

TEXTO PROPUESTO LA ADMINISTRACION	TEXTO PROPUESTO POR SINDEU	PROPUESTA FINAL
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. 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% 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	**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.	**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. 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% 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. En aquellos casos en que impere conveniencia

exista simultaneidad con el tiempo servido a la Universidad.

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.

Oficio propuestas Convención Colectiva

Andrea Marín Castro
Periodista Oficina de Divulgación e Información
andrea.marincastro@ucr.ac.cr

Etiquetas: convencion colectiva, sindeu, vicerrectoria de administracion.