

Convención Colectiva

Nueva propuesta de la Administración pretende mejorar la operación de la Junta de Relaciones Laborales

9 ENE 2018 Gestión UCR



Las negociaciones de la Convención Colectiva se retomarán este miércoles 10 de enero.
Cristian Araya Badilla

El tema de la Junta de Relaciones Laborales (JRL) ha sido uno de los aspectos en los que la Representación institucional y el Sindeu han tenido marcadas diferencias durante la negociación de la Convención Colectiva.

En un inicio, la Representación administrativa propuso la creación del Órgano Director del Proceso de Instrucción (ODPI), como encargado de realizar la instrucción del procedimiento disciplinario hasta presentar la recomendación ante el órgano disciplinario correspondiente, en todos aquellos casos de eventuales faltas disciplinarias por el personal administrativo. No obstante, esta propuesta fue rechazada por el Sindicato.

Con el ánimo de llegar a acuerdos, y tomando en consideración preocupaciones externadas por miembros de la comunidad universitaria, la **Representación institucional presentó la semana antes del cierre una nueva propuesta**, integrando a la JRL en dicho proceso.

Según manifestaron los miembros de la representación administrativa, **esta propuesta tiene como finalidad la modernización y agilidad de la gestión disciplinaria**, brindando **protección jurídica**, garantizando el **respeto al debido proceso** y el **cumplimiento de los principios rectores del Derecho Laboral** como lo son la celeridad y el principio de inocencia. Para ello, se propone la **incorporación de un Órgano del Procedimiento de Instrucción (OPI)**, conformado por tres profesionales en Derecho, para que se encargue de la instrucción de los procedimientos disciplinarios que se sigan al personal administrativo y que, a su vez, **sirva a la JRL como órgano auxiliar de asesoría técnica jurídica**.

Además, se pretende la **participación activa de la JRL en la audiencia oral y en la elaboración de la recomendación** que será enviada al superior jerárquico para la toma de la decisión final y se refuerza dándole el tiempo para ejercer sus funciones (descarga de veinte horas, 1/2TC por semana por persona), apoyo administrativo y el presupuesto necesario para la ejecución de sus funciones.

Por último y con el mismo propósito de agilizar el procedimiento, la propuesta de la Administración sugiere **eliminar la participación de un Tribunal Arbitral**, que interviene actualmente en aquellos casos donde no ha habido acuerdo entre las representaciones de la JRL. En estos casos, la Administración pretende que cada representación elabore su resolución y ambas sean enviadas al superior jerárquico.

Para la representación institucional esta propuesta pretende **dar a cada órgano la competencia que le corresponde y el cumplimiento de los plazos establecidos por ley, fortaleciendo a la JRL en la toma de la recomendación final**, con criterios técnicos jurídicos y manteniendo a la Junta como garante del debido proceso y de la armonía obrero patronal.

Por su parte, **el Sindeu propone que la JRL cuente con varias comisiones**, entre las que pretende integrar a la **Comisión Instructora Institucional**, para los casos del personal docente en propiedad e interino y a la **Comisión de Acoso Laboral** para los casos de hostigamiento en el trabajo. Además, propone contar con un **Órgano Instructor (OI)**, **también compuesto por profesionales en Derecho**, cuyas funciones sean estrictamente instructivas y se rija por los lineamientos que le gire la JRL como Órgano Director, cuyas **resoluciones sean vinculantes para los superiores jerárquicos**, atribuyéndole así a la JRL una competencia propia y exclusiva de la Administración, la potestad sancionatoria. Por último, **mantiene la participación del Tribunal Arbitral** para los casos de “empate” entre las representaciones de la JRL.

En la propuesta del Sindeu, se establece un modelo en el que se deja la instrucción del procedimiento a otros órganos, el OI, la Comisión Instructora Institucional o la Comisión de Acoso Sexual, según sea el caso, donde la JRL resolvería todos los procedimientos disciplinarios seguidos contra el personal docente en propiedad e interino y el personal administrativo de la Universidad.

La negociación de la Convención Colectiva se retomará **este miércoles 10 de enero**, sesión en la que se continuarán analizando las propuestas sobre este tema.

Propuestas de ambas representaciones

**Propuesta del SINDEU
Sesión 59-2017**

Propuesta de la Administración Sesión 59-2017

ARTÍCULO 26. DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

ARTÍCULO XX. JUNTA DE RELACIONES LABORALES (JRL)

a) Es el órgano bipartito y paritario permanente encargado de realizar las atribuciones que esta normativa le confiere en materia laboral. Goza de plena independencia en su actuar y presupuestariamente está adscrita a la Rectoría quien definirá la unidad administrativa encargada de administrar estos fondos.

Es un órgano bipartito, paritario y permanente, encargado de conocer y tramitar los casos en materia disciplinaria y de derechos laborales colectivos e individuales del personal administrativo, cuya finalidad es emitir una recomendación a la autoridad que ostente la potestad disciplinaria. En consecuencia, esta instancia tiene como función principal analizar los asuntos laborales sometidos a su consideración, en aras de garantizar un buen desempeño en el trabajo, un ambiente armónico y relaciones laborales equilibradas y justas.

Por su naturaleza, la Junta de Relaciones Laborales (JRL) goza de autonomía y tiene el deber de imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

b) La Junta estará integrada por seis personas propietarias y seis suplentes, distribuidos así: Tres personas titulares y tres suplentes designados por la Universidad y tres titulares propietarios y tres suplentes, designadas por el Sindicato. La presidencia será rotativa entre las dos partes por períodos de seis meses y cada parte

La JRL estará integrada por seis personas miembros propietarias y dos suplentes, distribuidas de la siguiente forma: tres personas propietarias y una suplente designadas por la Universidad y tres personas propietarias y una suplente, designadas por el Sindicato y el apoyo administrativo correspondiente. La presidencia se elegirá por períodos de un año y será rotativa entre las partes.

designará quien preside cuando le corresponda.

c) Los representantes serán nombrados por períodos de un año prorrogable. De igual manera podrán ser sustituidos en cualquier momento por la instancia que les ha designado.

Las personas miembros serán nombradas por períodos de dos años prorrogables, y podrán ser sustituidas en situaciones especiales, debidamente justificadas por la parte que les hubiere designado. No pueden ser miembros de esta representación autoridades universitarias, personas miembros de la Junta Directiva del Sindicato ni quien ejerza el cargo sindical de secretario o secretaria de conflictos.

d) La Junta sesionará en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio o en cualquier lugar que por acuerdo de sus miembros se designe; una vez a la semana, pudiendo sesionar en forma extraordinaria las veces que se requiera. Formarán quórum cuatro de las personas que la integran.

La JRL sesionará en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio o en cualquier dependencia universitaria, de común acuerdo de las partes.

La JRL será un organismo permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. Formarán quórum cuatro de sus miembros.

f) Los asuntos que se sometan a conocimiento de la Junta se decidirán por voto de simple mayoría de los miembros presentes, en un plazo no mayor de treinta días hábiles, prorrogables en situaciones especiales. Salvo las excepciones de los incisos d) y h) del artículo 27 de esta normativa, en casos de empate el asunto será sometido a la decisión del Tribunal Arbitral.

Los asuntos que se sometan a conocimiento de la JRL se decidirán por unanimidad entre las partes. Si las representaciones del Sindicato y la Universidad no llegan a un acuerdo, cada parte emitirá su criterio por separado.

g) Cada una de las personas que integran la Junta de Relaciones Laborales tendrán una descarga de 20 horas semanales de sus labores ordinarias; en todos los casos será para asistir a

Cada una de las personas que integran la JRL tendrá una descarga de veinte horas semanales de sus labores ordinarias, para asistir a las sesiones y realizar las actividades propias de esta función.

las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividades propias de su cargo y en caso necesario, este tiempo podrá ser ampliado si las circunstancias lo exigieran.

h) Mientras el caso esté en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales o el Tribunal Arbitral, se suspende la prescripción para todos los efectos legales.

Toda prescripción queda interrumpida desde que se inicia el procedimiento administrativo disciplinario hasta que es resuelto, conforme a los plazos establecidos en esta Convención Colectiva para este efecto.

Artículo 27. DEL TRIBUNAL ARBITRAL

Se elimina el Tribunal Arbitral

a) Se constituirá de la siguiente manera: cada una de las partes nombrará un representante del tribunal y sus suplentes; entre éstos nombrarán un tercer árbitro.

Para el nombramiento del tercer miembro del Tribunal se debe tener los siguientes requisitos: ser profesional en derecho, no tener relación laboral con la Institución, tener experiencia de no menos de tres años en derecho laboral en procesos administrativos, judiciales y en resolución alternativa de conflictos.

b) El Tribunal Arbitral se reunirá al menos dos veces al mes, cuando haya casos pendientes, y emitirá su dictamen en un plazo no mayor de quince días

hábiles, prorrogables en situaciones especiales.

c) El Tercer miembro del Tribunal devengará sus honorarios con cargo al presupuesto de la Rectoría.

ARTÍCULO 28. LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.

a) Conocerá de toda sanción disciplinaria que se pretenda imponer al personal docente y administrativo; emitirá una recomendación al respecto, dirigida a quien en definitiva corresponda resolver.

b) Todas las prevenciones o sanciones inferiores a una amonestación escrita con copia al expediente, no serán de conocimiento de la Junta; en consecuencia no podrán formar parte del expediente de la persona trabajadora.

c) Conocerá en consulta, a solicitud de la persona trabajado, de todo acto o resolución que afecte sus derechos.

d) Conocerá de toda gestión de traslado contra la cual la persona trabajadora

ARTÍCULO XX. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA JRL

La JRL tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

1. Participar en la audiencia oral y privada de los procedimientos administrativos disciplinarios, con una representación de hasta dos personas del Sindicato y dos de la Administración, para que realicen las consultas que estimen pertinentes, y participen de la evacuación de la prueba y las conclusiones de las partes.
2. Revisar la labor instructora del Órgano para el Procedimiento de Instrucción. En caso de identificar vicios de nulidad, remitirá su recomendación al superior jerárquico para que resuelva lo que corresponda.
3. Recibir el expediente administrativo y el informe técnico jurídico del Órgano para el Procedimiento de Instrucción, para que en un plazo de un mes calendario conozca de toda falta grave o muy grave atribuidas a las personas trabajadoras administrativas y emita la recomendación a quien ostente la potestad disciplinaria. Esta recomendación contendrá una clara, precisa y circunstanciada relación de hechos, pruebas, descargo, señalamiento expreso de la infracción de normas y la sanción disciplinaria acorde con la normativa institucional. Si las representaciones de ambas partes no llegan a un acuerdo unánime para su recomendación, cada parte emitirá su criterio por separado y ambos serán enviados a quien ostente la potestad disciplinaria, junto con el expediente del caso. Si la JRL no se pronuncia en el plazo indicado, el caso será elevado a quien ostente la potestad disciplinaria.

Las faltas leves que sean sancionadas con amonestación verbal o escrita sin copia al expediente, no requerirán el

perjudicada aduzca inconformidad, personalmente o por medio del Sindicato, debidamente autorizado por la persona trabajadora; e informará lo pertinente a quien en definitiva corresponda resolver.

e) Conocerá y resolverá sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de la presente Convención, en casos concretos, sin perjuicio de que las partes puedan recurrir de su resolución ante la jurisdicción correspondiente, una vez agotada la vía administrativa. En caso de empate, cada una de las partes integrará un cuarto miembro a la Junta para votar de nuevo.

f) Rendirá el pronunciamiento al que se refiere el inciso b) del artículo 72 (67 actual).

g) Rendirá el pronunciamiento al que se refiere el inciso c) del artículo 22 (19 actual), en cuanto a los despidos por reorganización.

h) Rendirá el informe al que se refiere el párrafo final del artículo 42 (40 actual), sobre permisos sin goce de sueldo.

i) Conocerá y resolverá las denuncias que por

procedimiento administrativo disciplinario que aquí se establece.

4. Conocer y rendir una recomendación en un plazo de un mes calendario, sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de esta Convención Colectiva de Trabajo en casos concretos, sin perjuicio de que las partes recurran su resolución ante la jurisdicción correspondiente. Si la JRL no se pronuncia en el plazo indicado, el caso será elevado a quien ostente la potestad disciplinaria.
5. Rendir una recomendación, en un plazo no mayor de quince días hábiles, en caso de que una persona trabajadora aduzca inconformidad en relación con su traslado de unidad de trabajo. Si la JRL no se pronuncia en el plazo indicado, el caso será elevado a la autoridad correspondiente.
6. Rendir la recomendación, en un plazo no mayor de quince días hábiles, a la que se refiere el inciso X) del artículo XX, sobre despidos por reorganización. Si la JRL no se pronuncia en el plazo indicado, el caso será elevado a la autoridad correspondiente.
7. Rendir la recomendación, en un plazo no mayor de quince días hábiles, a la que se refiere el párrafo final del artículo XX, sobre permisos sin goce de sueldo. Si la JRL no se pronuncia en el plazo indicado, el caso será elevado a la autoridad correspondiente.
8. Rendir la recomendación, en un plazo no mayor de quince días hábiles, a la que se refiere el artículo XX, sobre recargo de funciones. Si la JRL no se pronuncia en el plazo indicado, el caso será elevado a la autoridad correspondiente.
9. Rendir la recomendación, en un plazo no mayor de quince días hábiles, a la que se refiere el artículo XX, sobre cambios permanentes de horario. Si la JRL no se pronuncia en el plazo indicado, el caso será elevado a la autoridad correspondiente.
10. Conocer y resolver, dentro de un plazo de un mes calendario, las denuncias que, por persecución sindical, plantee el Sindicato o cualquier persona trabajadora, sin que esto impida recurrir esta resolución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o ante los tribunales, según corresponda. Si la JRL no se pronuncia en el plazo indicado, el caso será elevado a la autoridad correspondiente.
11. Rendirá el pronunciamiento al que se refiere el inciso b) del artículo 72 (67 actual).

Toda recomendación de la Junta deberá ser notificada por escrito a las personas interesados en un plazo máximo de tres días a partir de la emisión de la

persecución sindical, le plantee el Sindicato o cualquier persona trabajadora, sin que esto impida recurrir de la resolución de la Junta ante el Ministerio de Trabajo o ante los Tribunales, según corresponda. En caso de empate, el asunto será sometido a decisión arbitral en los Tribunales de Trabajo como lo establece el Código de Trabajo.

recomendación. Las sesiones serán privadas y las actas públicas.

La Junta está obligada a mantener una base de datos actualizada que permita guardar un registro histórico de casos, la cual permitirá analizar los tiempos de respuesta de cada caso.

ARTÍCULO 29. CON BASE EN SU COMPETENCIA, EN LA TRAMITACIÓN DE LOS CASOS QUE LE SEAN SOMETIDOS, LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES SEGUIRÁ, SALVO LAS EXCEPCIONES QUE SE SEÑALEN EN ESTA CONVENCIÓN, EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:

En materia disciplinaria, para el manejo, análisis y resolución de cada expediente, la Universidad tendrá un único órgano disciplinarios la JRL, la cual estará integrada por distintas comisiones, a saber:

a) Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma determine.

b) La Junta contará con un

ARTÍCULO XX: ÓRGANO DEL PROCEDIMIENTO DE

"Órgano Instructor" (OI)
cuyas funciones serán estrictamente instructivas, para tales efectos se registrará por los lineamientos que gire la Junta de Relaciones Laborales como "Órgano Director", en tutela siempre del debido proceso.

Este "OI" estará conformado por tres especialistas el área del derecho con énfasis en Derecho Laboral, estar certificados en Resolución Alternativa de Conflictos, el presupuesto designado a este "OI" estará a cargo de la Rectoría.

El OI estará a cargo de recopilar todos los elementos que conforman el expediente: como lo son la prueba documentales, los testimoniales, periciales y cualquier otro insumo que contribuya en la búsqueda de la verdad real de los hechos.

INSTRUCCIÓN (OPI).

El OPI se encargará de la instrucción de los procedimientos administrativos disciplinarios que se sigan al personal administrativo y servirá a la JRL, como órgano auxiliar de asesoría técnica jurídica, para la recomendación que emita a quien ostente la potestad disciplinaria. Para este efecto, estará conformado por tres profesionales en Derecho, el apoyo administrativo correspondiente y contará con el presupuesto necesario para la ejecución de sus funciones.

Para efectos administrativos, el OPI estará adscrito a la Oficina de Recursos Humanos.

ARTÍCULO XX: DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL ÓRGANO PARA EL PROCEDIMIENTO DE INSTRUCCIÓN (OPI).

El OPI tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

1. Conocer de toda falta grave o muy grave atribuida a las personas trabajadoras administrativas y garantizar el derecho de defensa de las partes.
2. Emitir criterio sobre la admisibilidad del caso.
3. Abrir y custodiar el expediente administrativo, durante la etapa de instrucción del procedimiento.
4. Emitir el auto inicial y notificarlo a la persona trabajadora.
5. Resolver las excepciones previas.
6. Instruir el procedimiento dentro del plazo establecido por ley para ese efecto.
7. Solicitar ante la Vicerrectoría de Administración o la Rectoría, según proceda, el dictado de medidas cautelares.
8. Celebrar la audiencia oral y privada.
9. Convocar a la audiencia supra citada a una representación de la JRL, de hasta dos personas representantes del Sindicato y dos de la Administración. Para este efecto, se enviará copia del expediente.

10. Conocer la prueba testimonial, técnica, pericial y documental que se presente.
11. Solicitar, cuando corresponda, a las instancias universitarias y oficinas especializadas competentes, informes, criterios técnicos, asesoría, y cualquier otra información que se requiera, fijando para ello, los plazos de entrega que se estimen convenientes.
12. Emitir el informe técnico jurídico a la JRL, para que ésta rinda la recomendación del caso a quien ostente la potestad disciplinaria.
13. Denunciar ante las autoridades competentes, cualquier obstrucción al buen desarrollo del procedimiento disciplinario.

c) Se permitirá a las personas interesadas defenderse en tiempo y forma, para lo cual se notificará a la persona trabajadora de cualquier asunto que se presente en su contra.

d) Finalizada la investigación en cada caso, la Junta rendirá un informe a quien en definitiva le corresponda resolver.

e) Toda recomendación de la Junta deberá ser notificada por escrito a las personas interesados en un plazo máximo de tres días. Las sesiones serán privadas, y las actas públicas.

f) Las recomendaciones y pronunciamientos de la Junta de Relaciones Laborales y del respectivo Tribunal Arbitral son de acatamiento obligatorio para la administración universitaria.

g) Cuando la persona trabajadora incurra en falta debido a un padecimiento comprobado de alcoholismo, la jefatura inmediata podrá recurrir a los procedimientos disciplinarios establecidos o concederle, por una única vez, la opción de participar en un tratamiento de rehabilitación. La Oficina de Recursos Humanos establecerá los controles para garantizar que la persona trabajadora efectivamente se someta al tratamiento en mención.

h) La Junta está obligada a mantener una base de datos actualizada que permita guardar un registro histórico de casos, el cual permitirá analizar los tiempos de respuesta de cada caso.

i) Sector docente: opera la Comisión Instructora Institucional, la cual tendrá las siguientes atribuciones. Conocerá de toda pretensión de sanción disciplinaria al sector docente. La Comisión rendirá un informe recomendativo, el cual de previo a ser conocido por quien en definitiva le corresponda resolver será de conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales en pleno para que en forma razonada haga sus observaciones, si así lo considera pertinente.

k) En materia de acoso laboral, la JRL contara conforme a lo que establece el Reglamento Institucional de Acoso Laboral, con los insumos que a través del informe pericial de la **CEAL**, los cuales deberán ser incorporados al expediente en la fase instructora.

NO SE INCLUYE EN LA PROPUESTA SINDEU

ARTÍCULO XX. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LA PERSONA QUE OSTENTA LA POTESTAD DISCIPLINARIA.

Son deberes y responsabilidades de la persona que ostenta la potestad disciplinaria los siguientes:

1. Emitir y enviar al OPI la solicitud de apertura del procedimiento disciplinario.
2. Emitir el acto final, con fundamento en la recomendación de la JRL y lo recabado en el expediente administrativo, dentro de los quince días hábiles posteriores a su recibo. Podrá apartarse de esta recomendación de manera fundamentada y con la autorización de la Rectoría.
3. Comunicar el acto final a la persona trabajadora, con copia a la JRL y al OPI.
4. Resolver, si fuera el caso, el recurso de revocatoria que se presente contra el acto final.
5. Elevar, cuando corresponda, a la Rectoría el recurso de apelación.
6. Cuando la persona trabajadora incurra en faltas debido a un padecimiento comprobado de alcoholismo, la jefatura inmediata podrá recurrir a los procedimientos disciplinarios establecidos o concederle, por una única vez, la opción de participar en un tratamiento de rehabilitación. La Oficina de Recursos Humanos establecerá los controles para garantizar que la persona trabajadora efectivamente se someta al tratamiento en mención.





[Andrea Marín Castro](#)

Periodista Oficina de Divulgación e Información

andrea.marincastro@ucr.ac.cr