



## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

(Suscrita en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes, a los dos días del mes de diciembre de 1992)

La Universidad de Costa Rica y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (S.I.N.D.E.U.) suscriben la presente Convención Colectiva de carácter económico-social y se comprometen a unir sus esfuerzos y posibilidades para lograr la estabilidad de las condiciones económicas y sociales de los empleados que laboran en la Universidad de Costa Rica.

Por lo tanto, la Universidad, representada por: Dr. Luis Garita Bonilla, Rector; M.Sc. Carlos Eduardo Serrano Rodríguez, Vicerrector de Administración; Lic. Gerardo Bogarín Benavides, Ing. Adolfo Soto Aguilar, Lic. Olman Madrigal Solórzano, M.Sc. Pablo Zúñiga Alvarado, Lic. Alfonso Rivera Taborda, Ing. Guillermo Sancho Mora, M.Sc. Víctor Hernández Cerdas, Lic. Francis Mora Ballester, Ing. Edgar Arias Prado y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, representado por el señor Héctor Monestel Herrera, Secretario General; Juan Elías Acuña Alvarado, Secretario General Adjunto; M.Sc. Victoria Ramírez Avendaño, Secretaria de Asuntos Docentes, Octavio Carrillo Mena, Roxana Hidalgo Buján, Minor Solís Guevara y Lic. Luis Ugalde Montero (Asesor Jurídico), convienen en celebrar la presente Convención Colectiva de Trabajo, que surtirá efecto en la Universidad de Costa Rica y regulará las condiciones de trabajo que se ejecute o llegare a ejecutarse por sus trabajadores y todos aquellos que entrasen a trabajar en esa calidad después de firmado el presente convenio.

Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio Brenes", 29 días del mes de febrero de 1996.

### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES CAPÍTULO PRIMERO: DE LAS DEFINICIONES

**UNIVERSIDAD:** La Universidad de Costa Rica.

**SINDICATO:** El Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU)

**PARTES:** Las anteriormente citadas, o sea, la Universidad y el Sindicato.

**CONVENCIÓN:** El presente documento, con todas las cláusulas y anexos.

**REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD:** El Consejo Universitario, el Rector, los Vicerrectores, los Decanos, los Jefes de las Oficinas Coadyuvantes, los Directores de Escuelas y Sedes Regionales y aquellos con facultades legales respecto de los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia con motivo de la aplicación de esta Convención.

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:** La Junta Directiva del Sindicato o una Comisión nombrada por ella.

**SUELDO O SALARIO:** La remuneración total que recibe el trabajador a cambio de la labor prestada; incluye, según el caso: sueldo básico, porcentaje de anualidades, aumento por escalafones, aumento por recargo de funciones, horas extraordinarias, bono nocturno, descanso semanal, días feriados, zonaje, sobresueldos y cualquier otro ingreso que perciba el trabajador a cambio de los servicios prestados a la Universidad.

**SUELDO BÁSICO:** El establecido en la Escala de Salarios como pago de la prestación de servicios al ingresar al desempeño de su cargo; fijado por jornada ordinaria de trabajo, y para el período de un mes calendario.

**SALARIO ACTUALIZADO A DICIEMBRE:** Se refiere según corresponda, al salario base o de contratación del trabajador, que contiene todos los ajustes salariales por costo de vida que se acuerdan para compensar la inflación del año.

Independientemente de la fecha en que se hacen efectivos.

**RIESGO INMINENTE:** Es aquella contingencia o fenómeno que amenaza producir un daño prontamente, que pone en



peligro las personas o bienes de la Institución. Dentro de la cual no pueda sustituirse al trabajador, sin causarle un evidente perjuicio a la Institución.

**SITUACIÓN FORTUITA:** Es aquella situación imprevisible o que previsible es inevitable y que dé como consecuencia un daño en las personas o bienes de la Institución.

**COMISIÓN:** Conjunto de personas que designen las partes para tratar los problemas a ellas encomendados, así como para elaborar cualquier anexo que convengan las partes para esta Convención. En el caso de la Comisión de Salud Ocupacional, los representantes de las partes deberán ser trabajadores de la Universidad de Costa Rica.

**REPRESENTACIÓN:** Posibilidad de elegir, mediante voto directo, al o a los representantes (miembros del cuerpo colegiado)

**CONFLICTO:** Toda alteración del orden con serias proyecciones laborales, económicas y sociales, individuales o colectivas, cuya solución requiera la negociación ante las autoridades judiciales o las administrativas.

**JUNTA:** Junta de Relaciones Laborales

**TRABAJADOR:** Toda persona física que preste sus servicios en forma personal y subordinada a la Universidad, a cambio de una remuneración.

## TÍTULO II CONTRATACIÓN LABORAL CAPÍTULO PRIMERO: DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

### ARTÍCULO 1. JORNADA.

- a) La Universidad conviene en establecer una jornada diurna de trabajo semanal, de 40 horas para todos los trabajadores. En casos especiales, la Universidad podrá contratar jornadas superiores a las cuarenta horas semanales, de común acuerdo con los trabajadores, a los cuales se les remunerará según la jornada respectiva.
- b) La Universidad establecerá jornada ordinaria semanal de 35 horas para los trabajadores que laboren jornadas

mixtas y de 30 horas para los trabajadores que laboren jornadas nocturnas.

- c) En caso de que el trabajador se considere lesionado por algún cambio permanente de horario, el funcionario manifestará sus inquietudes a la Junta de Relaciones Laborales. Para apartarse de la decisión de la Junta, en perjuicio del trabajador, se necesitará el visto bueno del Rector. Los cambios permanentes de horario serán comunicados al trabajador en un plazo previo no menor de ocho días hábiles, salvo que se dé algún caso de emergencia.
- d) Es responsabilidad del jefe de la unidad respectiva reportar a la Oficina de Recursos Humanos, las horas extras trabajadas en un determinado mes en un plazo no mayor de cinco días hábiles, que rige a partir del último día del mes.

### ARTÍCULO 2. TIEMPO PARA ALIMENTACIÓN Y DESCANSO.

- a) La Universidad conviene en conceder 45 minutos como tiempo de alimentación y descanso, en beneficio de los trabajadores que trabajan jornada continua, quienes no deben laborar más de cinco horas seguidas sin que se produzca este beneficio. El tiempo a que se refiere este artículo se entiende incorporado a la jornada de trabajo, y por ello, estará sujeto al pago.
- b) La Universidad se compromete a establecer condiciones adecuadas, para que los trabajadores puedan almorzar y comer en sus respectivos lugares de trabajo. La Universidad conviene en establecer comedores en sus dependencias, debidamente equipados con el mobiliario y menaje necesarios, para que los trabajadores puedan tomar alimentos o su refrigerio.

### ARTÍCULO 3. TIEMPO DE TRASLADO.

Si el trabajador administrativo, extraordinariamente, tuviera que trasladarse, en funciones de su cargo, fuera de su sede



de trabajo, el tiempo empleado en ir y venir será tomado como parte de la jornada, para calificar la procedencia de pago de horas extraordinarias por este concepto.

#### **ARTÍCULO 4. PAGO DE ALIMENTACIÓN Y AUMENTO DE JORNADA**

Si por el trabajo extraordinario de un trabajador administrativo con jornada de trabajo fraccionada, se redujera a una hora o menos el período de dos horas de descanso al mediodía, tendrá derecho a que se le pague el importe de su almuerzo, de acuerdo con la tabla de viáticos. En caso de que la jornada extraordinaria se prolongue en más de tres horas, el trabajador tendrá derecho, laboradas estas tres horas, a un período de alimentación de 30 minutos y al estipendio que corresponda para esa alimentación, de acuerdo con la tabla de viáticos vigente, el cual se liquidará previa presentación de la factura correspondiente. El tiempo empleado en la alimentación no será computado dentro de las horas extras.

### **CAPÍTULO SEGUNDO: DE LAS VACACIONES**

#### **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.
  - 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.
- 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.

### **CAPÍTULO TERCERO: DE LAS REMUNERACIONES**

#### **ARTÍCULO 6. SISTEMA DE AJUSTE DE SALARIOS.**

Las partes aceptan el siguiente mecanismo de cálculo, para los ajustes salariales mínimos que la Institución otorgará a sus trabajadores, como compensación al aumento en el costo de la vida. La Universidad se reserva el derecho de otorgar ajustes superiores a los aquí establecidos, sean ellos de carácter general o particular,



cuando así lo requieran los intereses de la Institución.

- a) Para los ajustes de salario, se utilizará el porcentaje de inflación señalado por el Índice de Precios al Consumidor de Ingresos Bajos y Medios del Área Metropolitana (I.P.C.)
- b) Los reajustes por costo de la vida se aplicarán automáticamente a partir del mes de enero de cada año. A más tardar a finales del mes de febrero, y de previo acuerdo entre las partes, se desglosará el incremento otorgado; es decir, los porcentajes correspondientes a los diferentes elementos que conforman el mecanismo aprobado. Estos se cubrirán con los fondos que aporte el incremento del FEES de la Universidad.
- c) Como base para negociación, se acuerda utilizar el incremento porcentual (P), asignado al Fondo Especial para la Educación Superior (FEES) para el año en curso.
- d) Los reajustes salariales se calcularán sobre el salario de contratación o salario base, según corresponda, y se aplicarán al salario base.
- e) El mecanismo operará de la siguiente manera: **1).** A partir de enero de cada año, se otorgará un reajuste salarial correspondiente a la mitad del porcentaje determinado en c), esto es  $P/2$ , el cual cubre los siguientes conceptos: **e.1).** el porcentaje necesario para aumentar el salario de manera que llegue a alcanzar el nivel de inflación proyectada del año anterior. Este porcentaje se aplica sobre las bases salariales actualizadas a diciembre del año trasanterior. **e.2).** un porcentaje de adelanto (T) para cubrir la inflación esperada del año, calculada sobre los salarios actualizados a diciembre del año anterior. **2).** Cuando en un mismo año la inflación supere  $2(T+1,5)$ , la Universidad se compromete, por una única vez, a actualizar los salarios a partir del mes en que se presentó esta

situación. Esto es, si denotamos por  $i$  la inflación acumula desde el 1° de enero hasta el momento en que la inflación supere a  $2(T+1,5)$ , entonces la actualización en el transcurso del año es dada por el porcentaje AM, determinado por la siguiente fórmula:  $AM = i - (T + 1,5)$ . Se otorgará un porcentaje adicional por proyección de inflación a la cual se espera llegar a fin de año (IP), según lo reconozca el Gobierno el cual será igual:  $PM = (IP - i) / 2$ . Estos últimos ajustes serán aplicados sobre los salarios actualizados a diciembre del año anterior, y se pagarán en el momento en que el Gobierno gire los recursos correspondientes.

- f) Si al terminar el año la inflación real (IR) alcanzara un valor mayor que la inflación proyectada (IP) por el Gobierno, la Universidad ajustará los salarios, en un porcentaje igual a  $(IR-IP)$ , aplicado a los salarios actualizados de diciembre del año trasanterior. Este monto se cancelará cuando el Gobierno gire los recursos. En caso de que la inflación real (IR) supere sustancialmente a la inflación proyectada (IP), las partes acuerdan renegociar además un pago retroactivo que pueda ayudar a solventar en parte la diferencia que se originaría en el cálculo del porcentaje PM del punto 2.
- g) En caso de que por razones imprevistas o de variación en los porcentajes de inflación, no resulte aplicable el método anteriormente descrito, o que la aplicación del mecanismo anterior haga que la relación entre la masa salarial y el aporte estatal (FEES, UCR) sea mayor que el noventa por ciento, las partes analizarán las razones que motivaron esta situación y procederán, si es del caso, a negociar un mecanismo transitorio de cálculo, antes de aplicar los nuevos reajustes salariales.
- h) Las partes se comprometen a aunar sus esfuerzos, a fin de obtener un presupuesto adecuado para el normal desempeño de la Universidad.



- i) En vista de que la actual fórmula de financiamiento del FEES tiene vigencia hasta 1996 inclusive, se acuerda: revisar los alcances de este artículo, al momento en que se apruebe oficialmente el mecanismo futuro para la determinación de este fondo.

#### **ARTÍCULO 7. ZONAJE.**

La Universidad mantendrá un sistema de zonaje para los trabajadores administrativos de las Sedes Regionales, el cual no podrá ser modificado en perjuicio económico de dichos empleados. El monto del zonaje se expresará como un porcentaje del salario base.

#### **ARTÍCULO 8. PAGO DE VIÁTICOS.**

La Universidad aplicará para el pago de viáticos dentro del país, las tablas vigentes estipuladas por la Contraloría General de la República, las cuales entrarán en vigencia a partir del momento en que señale su publicación en el Diario Oficial. No obstante, para efectos del pago efectivo se deberá esperar el acuerdo del Consejo Universitario, después de lo cual dicho pago se hará en forma retroactiva al día en que entró en vigencia la nueva tabla.

#### **ARTÍCULO 9. INCENTIVO SALARIAL POR MÉRITO ACADÉMICO.**

La Universidad mantendrá la vigencia del reglamento que promueve mecanismos de remuneración por concepto de incentivo salarial por mérito académico para funcionarios administrativos que realicen estudios superiores a los requisitos establecidos dentro del sistema de clasificación de puestos. Para la adjudicación de este incentivo debe realizarse la evaluación del desempeño por parte del Jefe y cumplir con los otros requisitos, vigentes en el capítulo 8 del Reglamento del Sistema de Administración de Salarios.

#### **ARTÍCULO 10. ERRORES DE GIRO.**

La Universidad se compromete a realizar revisiones permanentes de la planilla para hacer los ajustes necesarios de sus errores.

Cuando sea el trabajador el que adeude a la Universidad, éste deberá devolver la suma girada de más. Sin embargo, para errores mensuales no mayores de dos mil colones, se entenderá que rige una prescripción de seis meses a favor del trabajador. Exceptuando el personal nombrado a plazo fijo o interinamente, o en los casos de dolo, la rebaja mensual no será mayor del cinco por ciento del salario mensual, ni del monto total de la deuda, según sea el caso, salvo que el trabajador autorice una rebaja mayor. No obstante, esta autorización podrá ser revocada en cualquier momento por el trabajador. Para errores mensuales que excedan la suma del salario total mensual que devenga el trabajador, la rebaja por mes será de hasta un diez por ciento de este salario. No deben concebirse como errores de giro amortizables de acuerdo con las disposiciones de este artículo, y se recuperarán en la forma que establece el Código de Trabajo, las sumas giradas de más que resultaren de:

- Pagos de sueldo en exceso cuando el trabajador se ha desempeñado en jornada menor que la suya habitual.
- Sueldo en exceso recibido como remuneración a un cargo o jornada que no esté desempeñando.
- Sueldo en exceso recibido por un período no trabajado.
- Sumas pagadas en exceso, cuando se comprobare que son producto de acción culposa o dolosa. Estas sumas giradas de más se rebajarán en un mínimo de cuatro períodos de pago.
- Si en el adelanto de medio mes se produce alguna diferencia, ésta se ajustará, de oficio, el día del pago al final del mismo mes, o a más tardar en alguno de los pagos del mes siguiente; en este último caso la Oficina de Personal comunicará por escrito el ajuste al trabajador.

En caso de atraso del pago de su salario al trabajador por causas imputables a la Universidad, ésta conviene en pagarle dentro de los quince días hábiles siguientes a la



fecha de emisión de la planilla ordinaria en que fue omitido el pago.

Si por alguna razón imputable a la Universidad, el pago no se efectuare dentro del plazo estipulado, la Universidad pagará al trabajador un interés del 1% mensual sobre el dinero atrasado. Asimismo, la Universidad conviene en notificar por escrito, y por lo menos con dos semanas de anticipación, al trabajador cuyo salario vaya a ser rebajado por errores de giro.

Cualquier monto girado en exceso y que se le notifique al trabajador el día anterior o el mismo día de pago, deberá ser reintegrado de inmediato y en su totalidad a la Institución.

#### **ARTÍCULO 11. PAGO DE ANUALIDADES**

Conforme a las prácticas ya establecidas por la Universidad, se pagará el 3 % 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 12. TRASLADO DEL FONDO DISPONIBLE PARA REVALORACIONES AL SALARIO BASE.**

La Administración de la Universidad efectuará el traslado del Fondo Disponible para Revaloraciones (F.D.R.) al salario base, en forma paulatina, a partir de 1997, en un plazo no mayor de cuatro años sin costo inmediato para la institución y sin detrimento de los derechos de los trabajadores. El mecanismo para llevar a cabo dicho traslado será propuesto de consuno por las partes.

#### **ARTÍCULO 13. PAGO QUINCENAL.**

La Universidad se compromete a mantener el sistema de adelanto de pago quincenal que

se realiza a mediados de mes a todos los trabajadores administrativos de la Universidad, y estudiará la posibilidad de generalizarlo.

### **TÍTULO III**

#### **RELACIONES LABORALES**

#### **CAPÍTULO PRIMERO: DE LAS NORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL**

#### **ARTÍCULO 14. DESARROLLO DE PERSONAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA.**

- a) La Universidad ejecutará, mediante la Oficina de Recursos Humanos, el sistema de carrera administrativa, cuyo objetivo es el desarrollo integral del trabajador en todos los aspectos de su vida laboral, desde el ingreso hasta el retiro, para garantizar y fomentar su estabilidad, su progreso y su eficiencia, con el fin de crear las mejores condiciones para un buen desempeño en provecho de la Institución, el trabajador y la sociedad en general.
- b) Forman parte del sistema de carrera administrativa los siguientes programas:
  - Clasificación y valoración de puestos.
  - Capacitación.
  - Relaciones laborales.
  - Promoción interna.
  - Evaluación del desempeño.
  - Retiro planificado.
  - Salud ocupacional.
  - Otros programas afines.
- c) La Universidad asignará, en la medida de sus posibilidades, los recursos necesarios para ejecutar los programas de carrera administrativa señalados en el inciso anterior.
- d) Las autoridades universitarias aprobarán el Reglamento de Carrera Administrativa, sujeto a la potestad reglamentaria del Consejo Universitario, en un plazo no mayor de seis meses, a partir de la firma de esta Convención. La elaboración del proyecto será responsabilidad de la Comisión permanente de Carrera Administrativa.



- e) La Comisión de Carrera Administrativa y Desarrollo de Personal estará integrada por:
- El Vicerrector de Administración o su representante.
  - Un especialista en Recursos Humanos designado por la Universidad.
  - El jefe de la Oficina de Recursos Humanos o su representante.
  - Dos representantes del Sindicato. Esta Comisión será un órgano responsable de brindar asesoramiento a la administración universitaria, en el desarrollo de personal y en la promoción, apoyo y expansión de los programas de la Carrera Administrativa. Además, será función de la Comisión, dar asesoramiento, a quien lo solicite, sobre la materia de Carrera Administrativa y Desarrollo de Personal.
- f) El Reglamento de Capacitación establecerá normas para que la selección de personal por capacitar, a través de diversas modalidades, incluidas las becas, se realice con base en la idoneidad comprobada.

#### **ARTÍCULO 15. CARRERA PROFESIONAL.**

- a) La Universidad establecerá un Sistema de Carrera Profesional para el sector administrativo. Este sistema promoverá el desarrollo de los profesionales administrativos de la Institución, para lo cual, entre otros aspectos, se establecerá, de acuerdo con las posibilidades financieras de la Universidad, un incentivo salarial que reconozca los grados académicos, la experiencia, las publicaciones, los servicios docentes, etcétera.
- b) Para ingresar a la Carrera Profesional se debe estar desempeñando un puesto que como mínimo exija entre sus requisitos el grado de bachiller universitario y una jornada de tiempo completo.
- c) Para ofrecer asesoramiento a la administración, en materia de Carrera Profesional, funcionará una Comisión

integrada por dos representantes de la Universidad y dos profesionales del sector administrativo, designados por el Sindicato, quienes actuarán con libertad de criterio, todos con sus respectivos suplentes, los cuales serán nombrados por dos años, pudiendo ser removidos por sus representados.

- d) La Universidad normará la aplicación del Sistema de Carrera Profesional, en un plazo no mayor a un año, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, y establecerá anualmente el valor monetario de cada punto, para efecto de los reconocimientos salariales correspondientes.

#### **ARTÍCULO 16. PROCEDIMIENTOS PARA NOMBRAR A TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.**

- a) Para llenar una plaza por tiempo definido por un período mayor de seis meses, una plaza vacante o una plaza nueva, deberá realizarse un concurso interno en que puedan participar todos los trabajadores de la Institución. Dicho concurso deberá realizarse a más tardar tres meses después de haberse producido alguna de las situaciones anteriores.
- b) Si ningún concursante reúne los requisitos, se sacará la plaza a concurso externo, en el cual puede participar cualquier persona que lo desee, excepto que hubiere candidatos de un concurso anterior celebrado en los últimos tres meses. En este último caso, la nómina se integrará con base en el registro de elegibles respectivo.
- c) Los concursos internos o externos que se realicen tendrán validez por un periodo de tres meses, durante el cual no será necesario repetirlos, si se presentan vacantes de la misma clase. En todo concurso interno se debe especificar que en las vacantes del mismo tipo que se presenten dentro del plazo mencionado, la nómina será integrada exclusivamente por los concursantes elegibles que participaron



- en el mismo concurso, siempre y cuando sean por lo menos dos. Si no hay elegibles internos, la plaza saldrá a concurso externo.
- Ch) Las vacantes temporales por un período no mayor de tres meses podrán ser llenadas con personas que cumplan los requisitos, y renovarse sucesivamente su nombramiento por iguales periodos, mientras dure la vacante temporal.
- d) En las Sedes Regionales y Estaciones Experimentales el procedimiento para nombrar a los trabajadores administrativos será el siguiente:
- Se realizará primero un concurso interno en el que puedan participar todos los trabajadores de la Sede.
  - Se abrirá concurso interno en las condiciones que establece el inciso a) de este artículo.
  - Se realizará concurso externo, de acuerdo con lo establecido en el inciso b) del presente artículo, en el cual puede participar cualquier persona que lo desee.
- e) En cualquier concurso interno de una plaza vacante en que se presenten al menos dos personas que cumplan los requisitos establecidos, no habrá ninguna ampliación de la nómina del concurso.
- f) Toda plaza que no tenga propietario y este ocupada interinamente, tendrá que salir a concurso en un período máximo de tres meses.
- g) Los concursos internos y externos, para una misma plaza, deberán tener los mismos requisitos.
- h) Se dará a conocer el nombre de la persona que resulte electa en un concurso interno, por medio de circular.
- i) A los participantes en un concurso interno o externo, la Oficina de Recursos Humanos les proporcionará copia de la tabla de ponderación de factores vigentes para el puesto de que se trate. Esta tabla de ponderación será pública y se mantendrá actualizada.

#### **ARTÍCULO 17. PLAZAS NUEVAS Y CONDICIÓN A PLAZO INDEFINIDO.**

- Inmediatamente después de que la Contraloría General de la República haya aprobado el presupuesto, la Universidad entregará al Sindicato la lista de plazas nuevas docentes y administrativas en el presupuesto para ese año por centro de trabajo. La Universidad deberá sacar a concurso las plazas nuevas administrativas en un lapso no mayor de tres meses a partir de la fecha en que la plaza se ubique en el presupuesto de la unidad ejecutora de presupuesto.
- El trabajador que ha laborado por más de un año y que, en consecuencia, según la práctica establecida por la Universidad, se considera trabajador a tiempo indefinido, se le hará constar esta condición en documentos los oficiales.

#### **ARTÍCULO 18. CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS.**

La Universidad garantiza el funcionamiento de un régimen de clasificación y valoración de puestos para cargos administrativos, el cual mantendrá actualizada la situación de cada puesto, mediante una revisión permanente. Esta revisión se hará en forma general por clases de puestos, unidades académicas o administrativas, todo de acuerdo con la programación anual y coordinado con la Vicerrectoría de Administración. De esta programación anual se informará a la Comisión de Carrera Administrativa y Desarrollo de personal, y esta podrá hacer las sugerencias que estime necesarias. El trabajador podrá gestionar la revisión de su puesto en el momento en que varíen sustancial y permanentemente las funciones de este. La Oficina de Recursos Humanos deberá contestar en un plazo no mayor de tres meses esta solicitud. Cualquier acto relativo a la clasificación o valoración de puestos deberá ser notificado al interesado, a quien se le señalará que puede interponer, por su orden, recursos de adición, aclaración o revocatoria, ante el Vicerrector de





Administración, y de apelación, ante el Rector, conforme a los plazos señalados en el título quinto, capítulo tercero, del Estatuto Orgánico; el recurso de apelación se substanciará dentro del término allí establecido.

El recurso de revocatoria deberá ser sometido por el Vicerrector a una Comisión Asesora, compuesta por tres miembros de cada parte, la que deberá dictaminar en el plazo máximo de ocho días hábiles. No podrá formar parte de la Comisión el recurrente. Recibido el dictamen, el Vicerrector resolverá en el término de tres días hábiles posteriores y notificará al interesado de inmediato. Para responder a los recursos antes mencionados, el Vicerrector de Administración contará con un plazo no mayor de treinta días, en los casos de gestión individual.

#### **ARTÍCULO 19. RECARGO DE FUNCIONES.**

- a) Cuando la Universidad deba sustituir temporalmente a un trabajador por un plazo no mayor de tres meses, salvo casos especiales debidamente comprobados, se podrá utilizar la modalidad de recargo de funciones. El recargo de funciones consiste en adicionar las funciones de otro puesto a las propias del puesto que desempeña un trabajador, podrá recaer sobre un trabajador que no reúna los requisitos formales del puesto, a solicitud del jefe superior.

El recargo de funciones puede darse en puestos de igual categoría superior o inferior, en este último caso deberá existir anuencia del trabajador. El trabajador que asuma el recargo de funciones será remunerado adicionalmente con un porcentaje del salario base del puesto cuyas funciones asuma. El recargo de funciones se tramitará ante la Vicerrectoría de Administración por el jefe superior, y deberá comunicarse al trabajador por escrito.

- b) Es obligación del trabajador prestar su colaboración en las tareas especiales

que circunstancialmente se requiera, todo, de acuerdo con sus posibilidades. Esto no implica recargo de funciones que de lugar a remuneración adicional.

- c) El trabajador que considere que tiene un recargo de funciones no remunerado, podrá recurrir, en primera instancia, a su jefe inmediato, quien elevará, en un plazo no mayor de tres días hábiles, la solicitud del trabajador y la respectiva recomendación debidamente fundamentada, favorable o desfavorable, al Vicerrector de Administración. En caso de una recomendación favorable, el jefe estipulará el porcentaje de sobresueldo que considere pertinente otorgar por el recargo. El Vicerrector de Administración resolverá en un plazo no mayor de 15 días calendario. En caso de que el trabajador esté disconforme con la resolución del Vicerrector de Administración, tendrá derecho de presentar el caso ante la Junta de Relaciones Laborales. De aprobarse la solicitud del trabajador tendrá efecto retroactivo, para efectos de pago, desde el momento en que asumió el recargo de funciones.

#### **CAPÍTULO SEGUNDO: DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y DEL DESPIDO**

##### **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 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.
- ch) La copia de la evaluación del periodo de prueba se entregará al trabajador interesado.

#### ARTÍCULO 21. ESTABILIDAD

- a) Los trabajadores administrativos superado su período de prueba, gozarán de estabilidad en sus puestos mientras dure su buen desempeño, el cual será sustentado por una evaluación anual conforme se establezca en el programa de evaluación del desempeño de Carrera Administrativa. Los trabajadores solo podrán ser despedidos por causa legal o reglamentaria debidamente comprobada.
- 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, que no será de obligado acatamiento por la Universidad, de la Junta de Relaciones Laborales, respecto de que se tenga o no por demostrada la necesidad del despido dentro de la reorganización. Se entenderá que hay causa para despedir al trabajador por reorganización, cuando ésta afecte a no menos del 60% de los trabajadores de la unidad administrativa correspondiente.
- c) En el caso del inciso anterior, a fin de que la Junta 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 eliminan.)

- ch) Los trabajadores 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, de conformidad con el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, durante un año, contado a partir de la fecha de la cesantía.
- d) 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.

#### ARTÍCULO 22. EFECTO DE DESPIDOS IMPROCEDENTES, ASÍ DECLARADOS POR LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.

La Universidad reconoce el derecho de reinstalación de sus trabajadores, cuando con fundamento en una sentencia firme de los tribunales se declare que el despido es improcedente y se ordene la reinstalación, el trabajador podrá optar por la reinstalación o el pago de prestaciones.

En cualquiera de esos dos casos la Universidad cubrirá los siguientes montos:

- a) Cuatro meses de salarios caídos como indemnización fija, a título de daños y perjuicios.
- b) Los salarios correspondientes a los seis meses posteriores a los cuatro meses a que se refiere el inciso anterior, si los hubiere, hasta la reinstalación o la sentencia firme. Transcurrido este



término, la Universidad pagará únicamente la diferencia entre lo percibido por el trabajador que hubiese estado laborando y lo que habría ganado si el despido no se hubiera efectuado.

#### **ARTÍCULO 23. CESANTÍA**

Se reconocerá por el auxilio de cesantía estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, hasta 15 meses.

#### **ARTÍCULO 24. SE ACUERDA MANTENER VIGENTE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES, BAJO LOS SIGUIENTES LINEAMIENTOS.**

- a) La Junta estará integrada por seis miembros propietarios y seis suplentes, distribuidos así: Tres miembros propietarios y tres suplentes designados por la Universidad y tres miembros propietarios y tres suplentes, designados por el Sindicato. La presidencia será rotativa entre las dos partes por períodos de seis meses. El Presidente se elegirá por mayoría de votos, con abstención obligada del candidato.
- b) Los miembros serán nombrados por períodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos - en cualquier momento -por quien los hubiere designado.
- c) La Junta será un organismo permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. Formarán quórum cuatro de sus miembros.
- ch) Los asuntos que se sometan a conocimiento de la Junta se decidirán por 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 ch) y g) del artículo 25, en casos de empate el asunto será sometido a la decisión de un Tribunal Arbitral, que se constituirá de la siguiente manera: cada una de las partes nombrará a un árbitro y a un suplente de este árbitro, y entre ellos

nombrarán al tercero, quien no tendrá suplente. Este tribunal se reunirá por lo menos una vez al mes, cuando haya casos pendientes, y emitirá su dictamen en un plazo no mayor de quince días hábiles, prorrogables en situaciones especiales.

- d) La Junta sesionará en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio o en cualquier lugar que por acuerdo de sus miembros se designe.
- e) Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrán el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta y a cualquier reunión propia de su cargo.
- f) Mientras el caso esté en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales y el Tribunal Arbitral, se entenderá que se suspende la prescripción para todos los efectos legales.

#### **ARTÍCULO 25. LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.**

- a) Conocerá de toda sanción disciplinaria, salvo las amonestaciones verbales y escritas que se pretenda imponer a los trabajadores administrativos, o a los docentes interinos (en el sentido en que este término figura en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente) y emitirá una recomendación al respecto, dirigida a quien en definitiva corresponda resolver. Las amonestaciones escritas que no hayan sido sometidas a la consideración de la Junta, no formarán parte del expediente del trabajador.
- b) Conocerá en consulta, a solicitud del trabajador, de todo acto o resolución que afecte sus derechos.
- c) Conocerá de toda gestión de traslado contra la cual el trabajador perjudicado aduzca inconformidad, personalmente o por medio del Sindicato, debidamente autorizado por el trabajador, e informará lo pertinente a quien en definitiva corresponda resolver.



- ch) 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.
- d) Rendirá el pronunciamiento al que se refiere el inciso b) del artículo 67.
- e) Rendirá el pronunciamiento al que se refiere el inciso c) del artículo 21, en cuanto a los despidos por reorganización.
- f) Rendirá el informe al que se refiere el párrafo final del artículo 40, sobre permisos sin goce de sueldo.
- g) Conocerá y resolverá las denuncias que por persecución sindical, le plantee el Sindicato o cualquier trabajador, 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 de derecho al Tribunal Superior de Trabajo de San José, cuya resolución será recurrible, en los términos del Código de Trabajo, ante el Tribunal de Casación con carácter de Tribunal de instancia.
- ARTÍCULO 26. 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 CONVENCION, EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:**
- 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) Permitirá a los interesados defenderse a tiempo y forma, para lo cual se notificará al trabajador de cualquier asunto que se presente en su contra.
- c) Finalizada la investigación en cada caso, la Junta rendirá un informe a quien en definitiva le corresponda resolver.
- ch) Toda recomendación de la Junta deberá ser notificada por escrito a los interesados en un plazo máximo de tres días. Las sesiones serán privadas, y las actas, públicas.
- d) Las recomendaciones y pronunciamientos de la Junta o del respectivo Tribunal Arbitral no son de acatamiento obligatorio. Sin embargo, para que un jefe de rango inferior al Rector se aparte de cualquiera de ellas, se necesitará que el Rector confirme la resolución de dicho jefe.
- e) Cuando la gravedad, de los hechos en que haya incurrido un trabajador justificare el inmediato rompimiento de la relación laboral, a criterio del jefe respectivo, se procederá a suspender su contrato de trabajo por un plazo no mayor de ocho días hábiles, debiendo el jefe consultar de inmediato su decisión al Rector, quien decidirá si la suspensión se debe prolongar más allá de ese plazo. El asunto se pondrá en conocimiento de la Junta, la que, previa audiencia al trabajador, deberá rendir un informe dentro de los ocho días hábiles siguientes, el cual no será de acatamiento obligatorio para la Universidad. Elaborado este pronunciamiento por la Junta, se procederá a despedir justificadamente al trabajador o se levantará la suspensión de que hubiere sido objeto, pagándosele los salarios que hubiere dejado de percibir durante la suspensión, según corresponda, excepto en la medida en que se aplicare como sanción alternativa.
- f) Queda a salvo la potestad del Rector de proceder al despido, con pago de prestaciones legales, si así lo acepta el trabajador.
- g) Cuando un trabajador incurra en falta debido a un padecimiento comprobado de alcoholismo, el jefe inmediato podrá



recurrir a los procedimientos disciplinarios establecidos o concederle, por una única vez, la opción de participar en un tratamiento de rehabilitación. Esta opción no procederá en los casos de falta de extrema gravedad. La Oficina de Salud establecerá los controles para garantizar que el trabajador efectivamente se ha sometido al tratamiento en mención.

#### **CAPÍTULO CUARTO: DE LAS NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL**

##### **ARTÍCULO 27. COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL.**

- a) De acuerdo con el artículo 284 y siguientes del Código de trabajo, la Universidad se compromete a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, mientras presten sus servicios o durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo. Para estos efectos existirá una Comisión permanente de Salud Ocupacional compuesta por dos representantes titulares y un suplente de cada una de las partes, la cual sesionará regularmente y podrá ser convocada de manera extraordinaria por cualquiera de sus miembros.
- b) Los miembros de la Comisión deberán ser nombrados por las partes en los primeros quince días hábiles del mes de abril, cada dos años, y serán renovados por mitades. En el primer nombramiento, a partir de la vigencia de esta convención, un miembro de cada parte será nombrado por tres años, a efectos de garantizar la renovación de la Comisión por partes.
- c) La asistencia a las sesiones es obligatoria, y la ausencia injustificada a dos sesiones será comunicada a las partes, con el fin de que se nombre al sustituto en un plazo no mayor de ocho días hábiles.
- ch) Cada miembro de la Comisión tendrá el tiempo necesario para asistir a reuniones y atender otras funciones

propias del cargo. El jefe inmediato de cada uno de los miembros estará en la obligación de conceder el permiso respectivo. En caso de urgencia este permiso se concederá en forma inmediata. La comisión informará a los jefes sobre la utilización del permiso respectivo.

- d) A solicitud de la Comisión de Salud Ocupacional, los miembros de ésta tendrán el tiempo necesario para asistir a seminarios, cursos, charlas, mesas redondas y otras actividades de Salud Ocupacional. Para tal efecto la Universidad cubrirá los gastos correspondientes y otorgará el permiso respectivo con goce de salario. Esta solicitud deberá ser aprobada por el Vicerrector de Administración. Cuando se trate de actividades internacionales deberá ser aprobada por la autoridad universitaria correspondiente.
- e) Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:
  - 1.-Velará por que en los locales de trabajo existan las condiciones mínimas de seguridad e higiene para un buen desenvolvimiento de las actividades asignadas. En caso de peligro inminente, cada miembro de la Comisión estará obligado a comunicar de inmediato al funcionario respectivo tal circunstancia.
  - 2.-Vigilará por el cumplimiento de las normas relativas a seguridad e higiene del Código de Trabajo y leyes conexas y reglamentos.
  - 3.-Constituirá comités de Salud Ocupacional en cada centro de trabajo, para que sirvan como colaboradores de la Comisión, y comuniquen a ésta lo que consideren necesario para el cumplimiento de sus funciones.
  - 4.-Revisará periódicamente todas las instalaciones y equipo, para recomendar las medidas de salud ocupacional que considere necesarias, las cuales deberá acatar



- la Universidad y hacer efectivas en el plazo que fije la Comisión.
- 5.-Elaborará normas complementarias al numeral 2) y las propondrá a la autoridad correspondiente, la que deberá resolver en un plazo prudencial no mayor de un año.
  - 6.-Investigará las causas de los riesgos del trabajo y propondrá las medidas necesarias para eliminarlas, debiendo gestionar ante las autoridades correspondientes, su cobertura legal.
  - 7.-Integrará una Comisión para cada Sede Regional, Servicio Descentralizado y Finca Experimental, de acuerdo con el artículo antes mencionado del Código de Trabajo. Las actividades de los integrantes de las comisiones o comités, serán realizadas gratuitamente por sus miembros y dentro del horario de trabajo.
  - 8.-En caso de peligro inminente de la integridad física de los trabajadores, la Comisión podrá ordenar la suspensión inmediata de las labores de que se trate y la comunicará a la autoridad respectiva.
  - 9.-Se encargará de organizar cursillos de formación sobre primeros auxilios y salud ocupacional, que impartirá a representantes de diversos centros de trabajo. La Universidad concederá el tiempo necesario a los trabajadores para recibir estos cursos. La autorización la dará el Vicerrector correspondiente, a solicitud razonada de la Comisión. La Universidad se compromete a publicar el material divulgativo sobre aspectos de salud ocupacional que la Comisión recomiende.
  - 10.-Presentará anualmente al Vicerrector de Administración y al Sindicato, para su conocimiento, el plan de trabajo y su informe de labores.
  - 11.-Supervisará que los comedores de los respectivos centros de trabajo reúnan las condiciones necesarias de seguridad e higiene.
- f) Para apartarse de las recomendaciones de la comisión de salud ocupacional, se requerirá resolución razonada del Rector de la Universidad.
  - g) Se crearán centros permanentes de primeros auxilios de atención de emergencias en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, las Sedes Regionales y Estaciones Experimentales. La Universidad mantendrá una ambulancia debidamente equipada y garantizará en caso de emergencia el transporte adecuado a cualquier centro hospitalario.
  - h) La Universidad facilitará la coordinación y la comunicación entre la Comisión de Salud Ocupacional y los Comités de los diversos centros de trabajo.
  - i) La Universidad pondrá a disposición de la Comisión un local apropiado, material y otras facilidades necesarias para el desempeño de sus funciones. La Vicerrectoría de Administración será el medio para solicitar el apoyo del personal técnico de la Oficina de Salud y de otras unidades afines.

#### **ARTÍCULO 28. TRABAJO INSALUBRE O PELIGROSO.**

- a) La Universidad adoptará las medidas necesarias de Salud Ocupacional, a fin de preservar la integridad física, mental y social del trabajador en ambientes insalubres.
- b) La Comisión de Salud Ocupacional emitirá anualmente un dictamen razonado sobre las labores que se realicen en condiciones insalubres o peligrosas, y dictará las medidas específicas de prevención, las que incluirán jornadas especiales de trabajo. La Universidad garantizará, por los medios que considere pertinentes, que se realicen los exámenes médicos y de laboratorio, recomendados por la Comisión de Salud Ocupacional, con la periodicidad necesaria para velar por la salud de los funcionarios que laboren bajo condiciones insalubres. El trabajador



estará en la obligación de someterse a dichos exámenes.

#### **ARTÍCULO 29. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

La Universidad proveerá el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo a aquellos trabajadores que por la índole de sus funciones estén expuestos a sufrir un riesgo del trabajo. Será obligación ineludible, por parte del trabajador, el uso de dichos equipos y útiles, y una vez que se le haya amonestado por escrito por su eventual no utilización, la negativa injustificada será considerada falta grave para todos los efectos legales.

Si la Universidad no supe dicho equipo, el trabajador, no está obligado a desempeñar las funciones encomendadas a su cargo.

La Universidad se compromete a mantener dicho equipo en condiciones aptas para su uso. Anualmente, la Comisión de Salud Ocupacional hará de conocimiento a la Universidad las necesidades de útiles y equipos. La adjudicación o compra de éstos requerirá recomendación previa de la Comisión de Salud Ocupacional.

Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores en la realización de labores propias de su cargo, dentro y fuera del ámbito de la Universidad serán indemnizados de conformidad con las disposiciones legales pertinentes.

Los accidentes "in itinere" serán indemnizados por la Universidad, o por el Instituto Nacional de Seguros, por medio del Departamento de Riesgos, conforme con las disposiciones legales vigentes y la jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo.

Los trabajadores de Seguridad y Tránsito contarán, costeados por la Institución, con el permiso correspondiente para portar armas y utilizarlas en actividades propias de su cargo, en la Universidad.

La Universidad dará al trabajador la instrucción y el adiestramiento necesarios para el manejo de maquinaria, equipo, productos agroquímicos, reactivos y materiales tóxicos.

La Universidad instalará escaleras y salidas de emergencia, en aquellos edificios donde se requiera, y proveerá a todas las instalaciones de los extintores necesarios y apropiados. Se harán las revisiones periódicas que cada tipo de extintor requiera. Sin perjuicio de los derechos de la Universidad, conforme las legislaciones interna y externa a ella, y que sean aplicables al caso, la Universidad proporcionará al trabajador la defensa correspondiente en caso de accidente de tránsito.

#### **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 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, chóferes 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.

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 31. UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL.**

La Universidad conviene en dar cabal cumplimiento a lo que establece el artículo 300 del Código de Trabajo, lo que hará por medio de la Oficina de Recursos Humanos. La Vicerrectoría de Administración en consulta con la Comisión de Salud Ocupacional, definirá las funciones que deberá cumplir la dependencia que se constituya, entre las cuales se establecerán la de coordinar con todas las dependencias universitarias para el mejor cumplimiento de sus funciones y de brindar el apoyo técnico y administrativo requerido por la Comisión de Salud Ocupacional.

#### **ARTÍCULO 32. ÚTILES Y HERRAMIENTAS.**

La Universidad conviene en suministrar a sus trabajadores las herramientas y materiales necesarios para el normal desempeño de sus funciones. Los trabajadores serán responsables de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten; sin embargo no responderán del deterioro normal ni del que se ocasione por fuerza mayor o caso fortuito. Todo, de conformidad con el artículo 71 del Código de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 33. BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS.**

La Universidad conviene en dar cabal cumplimiento a lo que establece el párrafo primero del artículo 220 del Código de Trabajo, lo que se hará por medio de la Sección Médica de la Oficina de Salud. Dicha Sección deberá dar asesoramiento a las personas encargadas de los botiquines, y mantendrá en cada uno de ellos los medicamentos y materiales necesarios para la atención de urgencias.

#### **ARTÍCULO 34. SERVICIO DE LAVADO.**

La Universidad conviene en brindar el servicio de lavado en aquellos casos en que

la Comisión de Salud Ocupacional lo recomiende. Para tal efecto realizará los trámites necesarios a fin de que dicho lavado se haga en forma adecuada y especializada en los casos en que amerite.

#### **ARTÍCULO 35. DISPONIBILIDAD DE DISEÑOS CONSTRUCCIONES, AMPLIACIONES Y REMODELACIONES A LA COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL.**

La Universidad, a solicitud de la Comisión de Salud Ocupacional, pondrá a su disposición todos aquellos diseños de construcciones, ampliaciones y remodelaciones de cualquier edificio o uso del espacio físico de la Universidad, y ésta podrá hacer las recomendaciones que estime necesarias, a fin de prevenir cualquier situación que pueda llegar a afectar la salud del trabajador.

#### **ARTÍCULO 36. SERVICIOS DE ODONTOLOGÍA.**

La Universidad suministrará a los trabajadores universitarios servicios profesionales de odontología, para lo cual podrá utilizar la Oficina de Salud, la Facultad de Odontología o un convenio con la Caja Costarricense de Seguro Social. En todo caso, los trabajadores sufragarán los costos de los materiales.

### **TÍTULO IV BENEFICIOS E INCENTIVOS CAPÍTULO PRIMERO: DE LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD**

#### **ARTÍCULO 37. PAGO DE INCAPACIDADES.**

La Universidad pagará al trabajador un subsidio equivalente al salario completo durante los primeros tres días de incapacidad otorgada por la Caja Costarricense de Seguro Social. Las incapacidades mayores a tres días, se regirán de conformidad con la reglamentación aplicable de la Caja Costarricense de Seguro Social.

El trabajador cubierto por la póliza de riesgos de trabajo del Instituto Nacional de Seguros, que se incapacite para el trabajo como





consecuencia de enfermedades laborales o percances amparados por dicha póliza, recibirá la totalidad del subsidio equivalente al salario completo mientras dure su incapacidad, correspondiéndole a la Universidad pagar las diferencias entre el salario completo del trabajador y la suma que aporta el Instituto Nacional de Seguros.

La Universidad realizará un estudio para determinar la factibilidad de llevar a cabo el pago total del subsidio equivalente al salario completo de los trabajadores incapacitados, por medio de un convenio con la Caja Costarricense de Seguro Social.

#### **ARTÍCULO 38. INCAPACIDAD POR MATERNIDAD.**

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez gozarán de un período de incapacidad de cuatro meses, comprendidos los períodos de pre y postparto, según las fechas que establezcan las boletas de incapacidad de la Caja Costarricense de Seguro Social. En ningún caso el período preparto será mayor de un mes, excepto cuando se atrase el nacimiento del niño, de acuerdo con la fecha prevista por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Los días equivalentes al atraso se contemplan dentro de la incapacidad preparto. La Universidad otorgará un permiso con goce de salario en aquellos casos en que se adelante el nacimiento del niño (período prenatal), hasta completar los cuatro meses de incapacidad, sumados los períodos de pre y postparto. Para efectos de esta Convención se acogerá a este derecho toda trabajadora que tuviere un parto después de cinco meses de embarazo.

En caso de embarazo interrumpido, la Universidad otorgará dos meses de permiso con goce de salario de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo. La trabajadora podrá optar por no acogerse a dicha licencia, dependiendo de la recomendación médica.

A toda trabajadora con más de un año consecutivo de servicio a la Universidad que al cesar en sus funciones tenga derecho de percibir subsidio por parto, de la Caja

Costarricense de Seguro Social, la Universidad le completará dicho subsidio, mientras dure, hasta una suma equivalente al salario completo.

A toda trabajadora interina que cese en sus funciones mientras percibe subsidio por parto, de la Caja Costarricense de Seguro Social, la Universidad le completará dicho subsidio, mientras dure, hasta una suma equivalente al salario completo

#### **CAPÍTULO SEGUNDO: DE LAS LICENCIAS, PERMISOS Y ACTIVIDADES CULTURALES**

#### **ARTÍCULO 39. PERMISO CON GOCE DE SUELDO.**

- a) La Universidad concederá a toda trabajadora incapacitada por maternidad un permiso con goce de sueldo de 15 días calendario, adicional a la incapacidad por parto, quedando a opción de la trabajadora disfrutarlo antes o después del parto.
- b) Todo padre con el nacimiento de un hijo tendrá derecho de disfrutar de un permiso con goce de sueldo el día del parto y los dos días naturales posteriores a éste.
- c) La Universidad dará además una hora diaria a las madres en período de lactancia para amamantar a sus hijos.
- ch) La Universidad concederá tres meses con goce de salario a la trabajadora que adopte a un menor.
- d) La Universidad concederá permiso con goce de salario previa aprobación de la Vicerrectoría de Administración, en los siguientes casos:
  - 1.-Por enfermedad de un hijo o cónyuge que requiera internamiento médico o tratamiento especializado en el hogar, hasta un máximo de 8 días. El trabajador justificará la solicitud de esta licencia mediante constancia médica extendida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social.
  - 2.-Cuando la enfermedad del hijo o cónyuge persista más allá de los 8



días, la solicitud de licencia deberá presentarse ante la Vicerrectoría de Administración, la cual deberá resolver en un plazo no mayor de 3 días.

#### **ARTÍCULO 40. 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:

- 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.
- 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.
- 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.

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.

#### **ARTÍCULO 41. PERMISOS PARA ESTUDIO CON GOCE DE SALARIO.**

La Universidad conviene en conceder hasta siete horas semanales de permiso con goce de salario a los trabajadores administrativos,

en propiedad o nombrados a plazo indefinido, para que los destinen a recibir lecciones.

Cuando se trate de horarios variables, el trabajador podrá disfrutar de hasta 28 horas mensuales.

A los trabajadores con grado de licenciatura solo se les concederá permiso para cursar estudios en un grado superior afín a su profesión.

#### **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 43. PERMISOS POR DETENCIÓN.**

Cuando un trabajador sufiere detención policial o judicial, la Universidad le concederá permiso sin goce de salario por todo el plazo que dure la medida y mientras no exista sentencia condenatoria firme. El permiso cesará, una vez que alcance firmeza la sentencia.

#### **ARTÍCULO 44. PERMISOS POR DECESO DE PARIENTES.**

La Universidad otorgará permiso con goce de sueldo por cinco días hábiles en caso de fallecimiento, dentro del país, de cualquiera de los progenitores, del cónyuge, de un hijo, de un hermano, o de una persona con la que el beneficiario haya tenido una relación parental analógica.

Concederá diez días hábiles de permiso con goce de sueldo, en caso de que el trabajador deba realizar diligencias con motivo del fallecimiento, si éste ha ocurrido fuera del país.



#### **ARTÍCULO 45. CAMBIOS DE DOMICILIO.**

La Universidad otorgará un día de permiso con goce de salario a los trabajadores que cambien de domicilio, como máximo una vez al año. El trabajador debe solicitar el permiso por lo menos con tres días de anticipación

#### **ARTÍCULO 46. LICENCIA POR MATRIMONIO.**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, con goce de sueldo, siete días hábiles cuando contraigan matrimonio.

#### **ARTÍCULO 47. ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y DEPORTIVAS.**

a) Para dar asesoramiento a la Administración en los programas vacacionales que se establezcan, se integra una comisión bipartita, con tres delegados de cada una de las partes y sus respectivos suplentes.

La Comisión tendrá, además, la facultad de estudiar y recomendar sobre las normas que regulen los programas vacacionales, antes de una aprobación definitiva por la instancia que corresponda.

b) La Universidad fomentará la participación de sus trabajadores en actividades culturales y deportivas. Para este efecto la Universidad facilitará la coordinación del Sindicato con las instancias respectivas.

Se garantizará a los trabajadores el acceso a las instalaciones deportivas de la Universidad, siempre y cuando se ajusten a las reglamentaciones establecidas, sin perjuicio de las actividades académicas de la Institución.

La Universidad promoverá y organizará actividades culturales, deportivas y recreativas utilizando los programas y presupuestos institucionales existentes.

### **CAPÍTULO TERCERO: BENEFICIOS ECONÓMICOS**

#### **ARTÍCULO 48. CENTROS INFANTILES.**

La Universidad y el Sindicato se comprometen a buscar soluciones a las

necesidades de guardería infantil para los hijos de los trabajadores universitarios. El servicio se podrá brindar directamente o mediante convenios con instituciones públicas o privadas. Para estos efectos se constituye una comisión bipartita, integrada por dos miembros de la Universidad, dentro de los que figurará el Vicerrector de Acción Social, y dos del Sindicato. Esta comisión elaborará un proyecto que contenga los lineamientos y parámetros para iniciar, de ser factible, su ejecución en 1997. El proyecto se podrá ejecutar por etapas y contemplará el aporte de los trabajadores para sufragar parte de los costos.

#### **ARTÍCULO 49. AYUDA POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.**

En caso de fallecimiento de un trabajador, la Universidad conviene en brindar un subsidio, para gastos de funeral, a sus familiares o beneficiarios debidamente identificados, por un monto de 20.000.00 colones. En caso de que el fallecido tenga derecho a un auxilio de cesantía inferior al máximo establecido en el artículo 23 de esta Convención, la Universidad reconocerá a los causahabientes una indemnización adicional equivalente a uno o dos meses de salario. La Universidad dará permiso para asistir al funeral de un compañero a los trabajadores que laboren en la misma Oficina o Unidad Académica del fallecido.

#### **ARTÍCULO 50. CAPACITACION DE DOCENTES.**

La Universidad se compromete a mantener la aplicación del reglamento de capacitación de profesores que no llenen los requisitos establecidos por Régimen Académico, ya aprobado por el Consejo Universitario.

Las modificaciones posteriores del Reglamento serán puestas a conocimiento del Sindicato, antes de su aprobación. Para los efectos de los beneficios del presente artículo, se deben incluir el trabajo de Tesis y el Proyecto de Graduación. En este caso las horas de permiso se contarán para los cursos de investigación dirigida I, II y III atribuyéndoles para estos efectos 4 créditos.



#### **ARTÍCULO 51. DERECHOS ADQUIRIDOS POR BECA.**

La Universidad respetará los derechos adquiridos por el trabajador, originados en el sistema de becas especiales.

#### **ARTÍCULO 52. DEDUCIBLES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS.**

La Universidad se compromete a mantener seguros colectivos especiales para los trabajadores que operan vehículos de la Institución, para lo cual realizará los estudios técnicos correspondientes. Los deducibles que cobra el Instituto Nacional de Seguros en relación con los accidentes que se producen con vehículos de la Universidad, e independientemente del tipo de póliza que cubra el vehículo implicado, serán sufragados por la Universidad, siempre que no se compruebe la responsabilidad del trabajador.

En caso de responsabilidad imputada al trabajador, la Universidad valorará ésta, para los efectos de determinar si asume el pago de los deducibles correspondientes. Se exceptúan de lo anterior aquellos casos en que medie dolo o culpa grave, de conformidad con el artículo 199 de la Ley General de la Administración Pública.

#### **ARTÍCULO 53. MEDIOS DE TRANSPORTE.**

Cuando los chóferes de la Universidad terminen su jornada de trabajo después de las 22 horas, la Universidad les proveerá los medios de transporte necesarios hasta su casa, o hasta la terminal de buses respectiva, en caso de que haya servicio de ellos a esa hora. Igual beneficio tendrán los trabajadores que, por haber servido jornada extraordinaria, terminen ésta después de las 22 horas y antes de las 6 a.m.

Los pasajeros de los vehículos de la Universidad, después de las 22 horas, se dejarán cerca de sus residencias o en la parada de buses respectiva, siempre que haya servicio de éstos a esa hora. Habrá un vehículo a disposición de los guardas en forma permanente para atender urgencias. Se exceptúa de lo anterior, situaciones

especiales debidamente calificadas a criterio de la Sección de Transportes.

#### **ARTÍCULO 54. SERVICIO DE TRANSPORTE A TRABAJADORES QUE ESTUDIAN EN LAS SEDES REGIONALES.**

La Universidad se compromete a conceder autorización a sus trabajadores para utilizar los servicios ordinarios de sus vehículos, cuando requieren servicios de transporte para trasladarse de un recinto a otro, por razones de estudio o trabajo.

La solicitud deberá hacerse ante la Sección de Transportes quedando únicamente sujeta a la disponibilidad de lugar.

#### **ARTÍCULO 55. DERECHO DE ESTACIONAMIENTO.**

La Universidad en ningún caso y por ningún concepto cobrará a sus trabajadores derechos de estacionamiento.

Estos trabajadores podrán sin previa autorización, hacer uso del lugar que se les haya asignado en el estacionamiento durante el tiempo que lo consideren necesario.

#### **ARTÍCULO 56. VIVIENDA.**

La Universidad continuará gestionando, directa o indirectamente, programas con instituciones que permitan la compra, construcción o reparación de viviendas de los trabajadores en propiedad o a tiempo indefinido. La Universidad, por medio de la Rectoría y el Sindicato se mantendrán informados sobre las acciones que tomen en relación con este problema, con fines de coordinación y apoyo mutuo.

### **TÍTULO V**

#### **PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA ACTIVIDAD GREMIAL**

##### **CAPÍTULO PRIMERO: DE LAS GARANTÍAS SINDICALES**

#### **ARTÍCULO 57. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

La Universidad conviene en que, en los casos de conocimiento y resolución por parte de organismos colegiados, de asuntos que



afecten a trabajadores universitarios que no tengan representación como trabajadores en esos organismos, se escuchen verbalmente o por escrito (a decisión de los trabajadores) los criterios de los afectados durante la deliberación.

La Universidad a ese efecto, por medio del Sindicato, convocará a un representante de estos trabajadores que expongan en el seno del organismo colegiado sus respectivos criterios. El Sindicato solicitará, ante la instancia que corresponda, ejercer este derecho.

#### **ARTÍCULO 58. PERMISOS REMUNERADOS.**

La Universidad otorgará, salvo casos de excepción por situación fortuita o de riesgo inminente, los siguientes permisos remunerados para el ejercicio de la función sindical, los cuales serán justificados ante la autoridad correspondiente.

- a) Tres tiempos completos, para que se distribuyan de acuerdo con sus necesidades, entre los miembros de la Junta Directiva del Sindicato o representantes del Sindicato ante organismos nacionales a que esté afiliado.
- b) La Junta Directiva de las seccionales de las sedes regionales, servicios desconcentrados y fincas experimentales, podrán distribuir entre sus miembros un total de cuatro horas por semana, con el propósito de que puedan realizar gestiones sindicales. Cuando las gestiones deban realizarse fuera del centro de trabajo se adicionará al permiso el tiempo necesario para el traslado.
- c) Cinco horas por semana a cada uno de los miembros de la Junta Directiva Central, en un máximo de 19, para que asistan a las sesiones de dicha Junta.
- ch) La Universidad concederá el tiempo prudencial que requieran para el cumplimiento de sus labores a los representantes del Sindicato ante las comisiones a que se refiere esta Convención.
- d) La Universidad concederá hasta tres horas cada quince días para reunión de la Junta Directiva de Seccional, en un máximo de seis miembros. En caso de necesidad dicho tiempo podrá distribuirse semanalmente, previa comunicación ante el Jefe respectivo, con 24 horas de anticipación por lo menos. El abuso comprobado de cualquiera de los permisos otorgados al amparo de este inciso, será sancionado con la suspensión temporal e inmediata del permiso a las seccionales que incurrieron en éste. Para la reanudación de este permiso las partes negociarán la solución definitiva del problema.
- e) La Universidad concederá permiso a los miembros de la Junta Directiva Central, en un máximo de 19, y a dos miembros de cada una de las juntas directivas de las seccionales por cuatro horas al mes, para asistir a los consejos organizativos convocados por la Junta Directiva Central. En caso de que los delegados vengan de fuera de la entidad universitaria Rodrigo Facio, se otorgará también en el tiempo razonable necesario para su traslado.
- f) La Universidad concederá permiso a los trabajadores miembros del Sindicato para asistir a las asambleas Generales hasta para un máximo de dos veces al año, por un máximo de cuatro horas cada oportunidad. En caso de que los trabajadores vengan de fuera de la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, se otorgará también el tiempo razonable necesario para su traslado y la Universidad proporcionará transporte en la medida de sus posibilidades. En casos de urgencias, cualquier ampliación de estos permisos será negociados entre las partes. Dichos permisos deberán ser solicitados al Rector con 8 días de anticipación por lo menos. El Sindicato suministrará a la Oficina de Recursos Humanos la lista de las personas cuya asistencia a la asamblea coincida con horas laborales.



- g) La declaración del estado del conflicto únicamente será realizarla la Junta Directiva Central del Sindicato. Antes de la declaratoria, se presentará el problema a la autoridad correspondiente para buscar una solución en un plazo no mayor de 24 horas. Vencido tal plazo y si no se diese la solución, se procederá a la declaración del conflicto. No será necesario todo este trámite previo para la declaración de un conflicto cuando se trate de un asunto cuya solución haya sido dictada con anterioridad por una autoridad universitaria. En todo caso, la declaración tomará en cuenta el interés de la Universidad y de los trabajadores. Una vez declarado el conflicto, se permitirá a los miembros de la Junta Directiva Central, en un máximo de 19, ausentarse de sus trabajos y sesionar permanentemente hasta la solución del mismo. En caso de conflicto en una seccional, su Junta Directiva gozará de la misma prerrogativa, en un máximo de 6 miembros.
- h) La Universidad concederá permiso a los trabajadores miembros de las seccionales del Sindicato para asistir a las Asambleas de seccionales por un máximo de ocho veces al año, hasta dos horas en cada oportunidad. En caso de urgencia, cualquier ampliación de estos permisos será negociada entre las partes. Dichos permisos deberán ser solicitados al jefe respectivo, por lo menos con 3 días de anticipación, salvo en el caso de conflicto, en el cual podrá pedirse permiso al menos con 24 horas de anticipación. La hora de reunión será fijada de común acuerdo entre las partes.

## **CAPÍTULO SEGUNDO: PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA ACTIVIDAD GREMIAL**

### **ARTÍCULO 59. ACTIVIDADES GREMIALES.**

La Universidad conviene en conceder anualmente a los miembros de la Junta

Directiva del Sindicato, o a los trabajadores que dicha Junta designe, los siguientes beneficios para participar en actividades de tipo gremial.

- a) Para actividades dentro del país: permisos con goce de salario, por 40 días-hombre hábiles.
- b) Para actividades fuera del país: permisos con goce de salario por 40 días-hombre hábiles. Los respectivos permisos se gestionarán ante el Rector.

### **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 61. MATERIALES Y SERVICIOS.**

La Universidad se compromete a suministrar al Sindicato los servicios y materiales indispensables para la comunicación con los trabajadores y los materiales de limpieza de acuerdo con las disponibilidades de la Institución.

### **ARTÍCULO 62. ACCESO A CENTROS DE TRABAJO.**

Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y los delegados de las respectivas seccionales, gozarán de libre acceso a los sitios de trabajo para tratar asuntos relacionados con esta Convención y con los respectivos contratos de trabajo.

Los permisos correspondientes deben obtenerse del jefe de la dependencia respectiva, previamente a la realización de la visita, quien resolverá de manera inmediata para que la visita se realice dentro de las 24 horas siguientes.

Mientras el Sindicato no cuente con un vehículo propio, para las visitas necesarias a las Sedes Regionales, Servicios Descentralizados y Fincas Experimentales, la Universidad garantizará el empleo de los servicios de transporte de la Institución a los delegados del Sindicato. Las solicitudes de transporte deben hacerse por lo menos con dos días de anticipación.



#### **ARTÍCULO 63. LOCALES.**

La Universidad conviene en suministrar al Sindicato, dentro de la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, un local permanente y apropiado para el desarrollo de sus actividades, equipado con agua, luz y teléfono, excluyendo el pago de llamadas internacionales.

Asimismo, proporcionará locales apropiados en cada una de las Sedes Regionales, Servicios Descentralizados y Fincas Experimentales para el Desarrollo de la actividad sindical en dichos lugares. Se facilitarán las instalaciones y locales para la realización de las Asambleas Ordinarias o Extraordinarias del Sindicato y de las Seccionales, así como las reuniones del Consejo Organizativo y de las directivas de seccionales, y para otras actividades sindicales previo acuerdo entre las partes. Estos locales serán escogidos de común acuerdo entre las partes.

#### **ARTÍCULO 64. COMUNICACIONES.**

La Universidad facilitará al Sindicato el espacio fijo suficiente para su comunicación gráfica en la cartelera existente en cada uno de sus edificios. La determinación de espacio fijo y la instalación de nuevas carteleras se hará por acuerdo entre ambas partes.

#### **ARTÍCULO 65. BECAS.**

La Universidad otorgará hasta dos becas anuales para realizar estudios en ella, a empleados administrativos del Sindicato que cumplan con los requisitos que deben llenar los empleados administrativos para el disfrute de este beneficio.

#### **ARTÍCULO 66. AUDIENCIAS.**

Cuando el Secretario General del Sindicato, o el representante que él designe, requieran audiencia de las autoridades universitarias para tratar asuntos laborales cuyo carácter sea urgente, se les atenderá dentro de un plazo máximo de un día hábil. La parte sindical deberá presentar con la solicitud la agenda de asuntos por tratar.

La Universidad y el Sindicato se comprometen a contestar por escrito toda correspondencia que, sobre la aplicación de la Convención Colectiva, se crucen entre sí, dentro de un plazo de 8 días hábiles.

#### **ARTÍCULO 67. INAMOVILIDAD.**

- a) La Universidad garantizará, dentro de la vigencia legal del contrato, la inamovilidad de los trabajadores integrantes de la Junta Directiva Central, de los directivos de las seccionales y de los delegados del Sindicato que ostenten representación oficial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. También garantizará la inamovilidad de los candidatos a los puestos de la directiva central o de las directivas de las seccionales, durante los 15 días anteriores a la elección.
- b) Los trabajadores amparados por inamovilidad podrán ser despedidos, sólo si se comprueba alguna de las causales previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo, ante la Junta de Relaciones Laborales y el Tribunal Arbitral. Previo al despido, el caso será sometido a la consideración de la Junta, la cual, por lo menos ocho días hábiles antes de su pronunciamiento, dará audiencia al trabajador y al funcionario que propone la sanción, para que dentro de los cinco días hábiles siguientes a la audiencia presenten por escrito las manifestaciones que estimen pertinentes.
- c) La inamovilidad cubrirá a los trabajadores, amparados en esta garantía, mientras duren en el desempeño de sus funciones sindicales y hasta un año después del día en que cesaren en ese desempeño, sin perjuicio de la estabilidad laboral contemplada en el artículo 21 de esta Convención. Las autoridades de la Universidad deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de los dirigentes sindicales o a entorpecer su ejercicio legal.

#### **ARTÍCULO 68. DERECHO DE INFORMACIÓN.**



El Sindicato tendrá derecho a solicitar a las autoridades universitarias pertinentes, la información necesaria para su funcionamiento. La Universidad sustanciará dicha solicitud en un plazo de 30 días prorrogables. Para casos que atañen información de carácter personal, este artículo regirá previo consentimiento del trabajador involucrado. En caso de que la Universidad considere que la información demandada por el Sindicato no puede otorgarse, responderá por escrito exponiendo los motivos de su negativa en un término de 10 días hábiles.

#### **ARTÍCULO 69. DEDUCCIÓN DE CUOTAS DEL SINDICATO.**

La Universidad se compromete a deducir mensualmente las cuotas de los afiliados al Sindicato que así lo soliciten y a hacer oportunamente la transferencia correspondiente al Sindicato.

#### **ARTÍCULO 70. DÍA DEL SINDICATO.**

El día del Sindicato coincide con el día del trabajador universitario. La Universidad y el Sindicato realizarán actividades culturales, y deportivas conjuntas.

#### **ARTÍCULO 71. PENSIONADO EXTRAORDINARIO QUE SE REHABILITE.**

En caso de que un pensionado extraordinario se rehabilite, la Universidad procurará incorporarlo en un puesto similar al que venía desempeñando al momento de acogerse a la pensión.

#### **ARTÍCULO 72. PROTECCIÓN Y DESARROLLO DEL AMBIENTE.**

Las partes se comprometen a promover la preservación y desarrollo del ambiente.

#### **ARTÍCULO 73. EFICIENCIA UNIVERSITARIA.**

Las partes se comprometen a desarrollar acciones que busquen la eficiencia en el funcionamiento de la Universidad.

#### **ARTÍCULO 74. TRANSFERENCIA DE DEDUCCIONES.**

La Universidad hará la transferencia respectiva por las deducciones autorizadas que haga a los trabajadores en el plazo que se establezca entre ésta y la organización que corresponda.

#### **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.

### **TÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES**

#### **ARTÍCULO 76. NULIDADES.**

Todos los actos y estipulaciones realizadas por las partes de la presente Convención en contra de sus disposiciones serán nulas y por lo tanto no obligarán ni se derivarán derechos como consecuencia de ellos, pudiendo quien se encuentre afectado, exigir la reparación del daño causado.

#### **ARTÍCULO 77. VIOLACIONES.**

La violación de cualquiera de las normas de la presente Convención, por parte de la Universidad o del Sindicato será sancionada en la forma que al respecto establece al Código de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 78. NOTIFICACIONES.**

La Universidad remitirá copia al Sindicato de toda notificación a un trabajador sobre aspectos relacionados con su contrato de trabajo, bajo pena de que no surta efecto en perjuicio del trabajador, vicio que puede subsanar la Universidad al entregar otra copia de esa notificación. Toda notificación al trabajador contendrá el texto íntegro de la resolución con indicación de los recursos procedentes, del órgano que los resolverá, de aquel ante el cual deben interponerse y del plazo para interponerlos.

#### **ARTÍCULO 79. OTROS DERECHOS ADQUIRIDOS.**

Las disposiciones, contratos y costumbres que superen los beneficios aquí establecidos





o que no estén expresamente contemplados se mantendrán vigentes

#### **ARTÍCULO 80. PLAZO DE VIGENCIA**

La presente Convención regirá del 2 de marzo de 1996 al 2 de marzo de 1999. No obstante, se entenderá prorrogada por tres años más si por lo menos treinta días antes de su vencimiento ninguna de las partes manifiesta a la otra, por escrito, la decisión de renegociar parcial o totalmente una nueva convención colectiva de trabajo.

### **TÍTULO VII DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **TRANSITORIO 1**

Conforme lo tiene establecido la Universidad, los guardas nombrados a la fecha de entrada

en vigencia de la presente Convención Colectiva, en jornadas de más de cuarenta horas semanales en horarios rotativos, devengarán el porcentaje adicional que actualmente reciben, si efectivamente laboran en esas jornadas y esos horarios. Se entiende que dicho porcentaje se pagará en los períodos de incapacidad y vacaciones.

#### **TRANSITORIO 2**

La Universidad se compromete a realizar una reunión con el Sindicato antes de iniciar el II ciclo lectivo de 1996 y el I ciclo lectivo de 1997, para analizar la situación de interinazgo docente y efectuar una evaluación de las medidas que se han dictado para solucionar esta situación.

---

#### **ACUERDO AL MARGEN DEL ARTÍCULO 19.**

Los negociadores de ambas partes acuerdan elevar ante el Consejo Universitario una solicitud de modificación de la norma presupuestaria que otorga el porcentaje por recargo de funciones, para que se reconozca hasta un veinticinco por ciento por esos recargos.

*Firmamos en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, veintinueve días del mes de febrero de mil novecientos noventa y seis.*

Luis Garita Bonilla  
RECTOR UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Héctor Monestel Herrera  
SECRETARIO GENERAL SINDICATO

#### **ACUERDO AL MARGEN DEL ARTÍCULO 41.**

Las partes aceptan llevar de común acuerdo una propuesta ante el Consejo Universitario, a fin de que se realice una reforma al Reglamento de Permisos para cursar estudios con goce de Salario, aprobado por el Consejo Universitario en 1988.

El sindicato deja constancia de que mantiene su posición en cuanto a la vigencia del reglamento de permisos para cursar estudios con goce de Salario, aprobado por la Junta de Relaciones Laborales, en 1977, referido en el artículo 36 de la Convención Colectiva de 1987. Por su parte, la Universidad deja constancia de que el Reglamento vigente es el reglamento de Permisos para cursar estudios con goce de salario aprobado por el Consejo Universitario en sesión No. 3505, artículo 6, del 28 de setiembre de 1988.

*Firmamos en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes, a los dos días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y dos.*

Luis Garita Bonilla  
RECTOR UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Luis Ángel Salazar Osés  
SECRETARIO GENERAL SINDICATO