



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Rector denuncia Convención Colectiva ante Ministerio de Trabajo

Texto sustitutivo será revisado a la luz de lo que estipula el Código de Trabajo

15 NOV 2016

Gestión UCR



En compañía de algunos vicerrectores y decanos, el Dr. Henning Jensen entregó el texto propuesto por la administración a Nancy Muñoz, directora de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo. (foto Anel Keenjekeva)

Un grupo de autoridades de la Universidad de Costa Rica (UCR) encabezadas por el Rector, Dr. Henning Jensen Pennington, acudieron la tarde de ayer al Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social ([MTSS](#)), donde denunciaron la Convención Colectiva de Trabajo que ampara a las personas trabajadoras de la Institución, que está vigente hasta el 2 de marzo de 2017 y presentaron el texto sustitutivo de la misma.

La propuesta, que en criterio del rector es moderna y equilibrada entre lo que son los derechos de los trabajadores y las posibilidades financieras de la Institución, fue entregada a Nancy Muñoz Valverde, directora de [Relaciones Laborales](#) del Ministerio de Trabajo.

Posteriormente, el Dr. Jensen y la delegación universitaria compuesta por los vicerrectores y algunos decanos, fueron recibidos por el ministro de Trabajo, Carlos Alvarado Quesada y el viceministro del Área Laboral y Economía Social Solidaria, Harold Villegas Román, a quienes se les explicó los pormenores del proceso que se ha venido gestando desde hace meses y sobre algunas de las novedades que contiene el nuevo texto sobre todo en lo que se refiere a los derechos de tercera generación, que no van a significar una nueva erogación para el país.

El rector aprovechó la ocasión para solicitarles a las autoridades del Ministerio de Trabajo el apoyo de esa cartera, enviando a un observador u observadora s todas las sesiones de negociación con el Sindicato de Empleados Universitarios ([SINDEU](#)).

En esta oportunidad el ministro Alvarado se manifestó complacido con el proceso que inicia en la UCR, por la seriedad del tema y por la necesidad de que las convenciones colectivas ofrezcan un balance entre el servicio que se da a la ciudadanía, las finanzas públicas y el respeto a los derechos de los trabajadores. **“Aunque lograr ese balance no es una tarea sencilla, con el diálogo que caracteriza a los costarricenses se puede lograr”.**

En representación del gobierno central, Alvarado manifestó que el ministerio está en la mejor disposición de colaborar a través de la Dirección de Asuntos Laborales, **siempre respetando la autonomía universitaria y siendo conscientes de que no será como en otros casos donde se ha jugado un papel más proactivo.**

Entre los principales cambios propuestos están los referentes al ajuste salarial por costo de vida y anualidades.



El ministro de Trabajo, Carlos Alvarado, recibió en su despacho al rector Henning Jensen, a quien ofreció su colaboración en el proceso respetando la autonomía universitaria. (foto Anel Keenjekeva)

El Artículo 6 del texto sustitutivo propone que el ajuste salarial por costo de vida se pague por semestre vencido como ocurre con el resto de trabajadores y trabajadoras del país, y no por semestre anticipado como reza la convención colectiva vigente, que era propio de una realidad económica de los años 90 del siglo pasado, con altos niveles de inflación.

Entre el 2013 y el 2016, el ajuste salarial por semestre anticipado -con base en las proyecciones del [Programa Macroeconómico del Banco Central](#) sobre el porcentaje de inflación del año siguiente-, hizo que las personas trabajadoras de la UCR recibieran incrementos salariales superiores al 10%, por encima de la inflación, situación que a juicio de las autoridades universitarias es insostenible.

Mientras los incrementos salariales fueron de 6.8% en 2013, 5.3% en 2014, 5% en 2015 y 3% en 2016, para un incremento salarial acumulado a la base de un 19.93%, en el mismo período la inflación acumulada fue de un 8.32%.

Sin embargo, para solventar la inflación que pudiera acumularse cada mes entre enero y junio de cada año, **se generó una fórmula que incorpora la inflación acumulada al finalizar el semestre, más un porcentaje adicional de reconocimiento por la inflación arrastrada durante los primeros meses del año.**

Reconocimiento por experiencia laboral

Entretanto, en el Artículo 13, que regula la anualidad, a diferencia de lo que reza la convención colectiva vigente, de un 3% anual para todo el personal, el texto sustitutivo

establece una anualidad escalonada.

Esto permitirá a la UCR ofrecer un salario competitivo durante los primeros cinco años con respecto a otras instituciones del sector público, sin que una vez pasado ese período se den diferencias salariales abismales entre instituciones del sector o entre las mismas personas trabajadoras de la Institución, y sin afectar negativamente las finanzas de la universidad.

Para lograr un salario competitivo con respecto al resto del sector público, en los primeros cuatro años de servicio la anualidad va a tener un porcentaje del 5.5%, los años cinco y seis, un 4%, del año 7 al año 30, un 3%, y a partir de los 30 años, un 1%.



Durante la cita con el ministro y viceministro de Trabajo, se explicó que el nuevo texto de la Convención Colectiva de la UCR es moderno y equilibrado entre lo que son los derechos de los trabajadores y las posibilidades financieras de la Institución (foto Anel Keenjekeva).

Lo anterior está sustentado en los resultados de dos estudios comparativos de salarios con otras instituciones públicas realizados por el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE) de la Institución, en 2012 y en 2015, que mostraron que los salarios de contratación de la UCR son poco competitivos porque se ubican alrededor del percentil 50, pero que, a partir del año cinco en su gran mayoría pasan a ser muy competitivos, al punto de que son los mejores salarios que se pagan en el sector público, dándose diferencias enormes a partir del año 10.

Otra variante, es que la anualidad se pagará a partir del salario base, y no como se efectúa actualmente tomando en cuenta el salario base y otros componentes salariales, a excepción de la dedicación exclusiva.

Según lo explicó el Dr. Carlos Araya Leandro, vicerrector de Administración, estas modificaciones **no violentan los derechos adquiridos de las personas trabajadoras de la Institución.** “Una vez que entre en vigencia la nueva convención colectiva, quienes tengan

menos de cinco años de laborar para la UCR continuarán recibiendo un 5.5% de anualidad. El quinto y sexto año, un 4%. Y a partir del séptimo año, un 3%. Asimismo, la fórmula de cálculo de la anualidad sobre el salario base regirá únicamente para las personas que ingresen a laborar después de entrar en vigencia la nueva convención colectiva”.

El texto propuesto regula por primera vez en el ámbito de la UCR lo referente al cambio de horarios para facilitar el desplazamiento de las personas funcionarias de sus hogares a sus lugares de trabajo y se incluye la posibilidad de laborar cuatro días a la semana en jornadas de 10 horas diarias o el establecimiento de diferentes horarios, previa negociación entre el trabajador y la jefatura. **Asimismo, se establece el teletrabajo como modalidad de organización y desarrollo de la relación laboral, que se regulará por acuerdo entre las partes según la conveniencia institucional.**

Conciliación de la vida familiar y laboral

El texto sustitutivo incorpora también aspectos novedosos tales como espacios laborales libres de violencia y medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral. **Por ejemplo, cuando se identifique una situación de violencia intrafamiliar en la cual la persona agresora y la persona agredida sean trabajadores de la Universidad, se tomarán medidas que garanticen la seguridad de la persona agredida.**

Asimismo, se presentan variantes que beneficiarán a las trabajadoras de la UCR con Licencia por Maternidad, quienes disfrutarán de un permiso con goce de salario por 35 días naturales adicionales después del parto, lo que permitirá **que las madres de la UCR alcancen niveles similares en este aspecto a las de países latinoamericanos como Chile y Cuba, en beneficio de los recién nacidos, la Institución concederá un permiso con goce de salario por 35 días naturales adicionales después del parto.** La Convención colectiva vigente ya contemplaba un derecho similar, pero de 15 días.

Además, en casos de partos múltiples, se concederá un mes más por cada niño “adicional”. Asimismo, cuando el niño o la niña nazcan con algún tipo de discapacidad o problema de salud severo, se ampliará el permiso hasta un máximo de seis meses, incluida la Licencia por Maternidad de cuatro meses.



El tema tuvo eco en la prensa nacional que entrevistó al rector sobre los alcances del texto, que será analizado por el MTSS a la luz de lo que estipula el Código de Trabajo. (foto Anel Keenjekeva)

Otro cambio visible y positivo es el aumento de la Licencia por Paternidad de dos días a 15 días naturales, con miras a que haya una corresponsabilidad en la atención del niño o la niña en sus primeros días.

Aunque la convención colectiva vigente contempla una licencia de tres meses con goce de salario para la trabajadora que adopte a una persona menor de edad, el texto sustitutivo contempla 15 días naturales para el trabajador que en una relación de pareja adopte a una persona menor de edad.

En casos de enfermedad el texto sustitutivo contempla permisos con goce de salario por ocho días en caso de internamiento o atención especializada en el hogar de un hijo o hija bajo su dependencia, esposa o esposo, padre o madre adulto mayor, o pareja en unión de hecho, del mismo o de diferente sexo.

Los permisos por fallecimiento de familiares, se mantienen en cinco días hábiles si el deceso ocurre en el país y 10 días hábiles si se da fuera del país, en el caso de padres, cónyuge, hermano, hermana, relación de hecho o pareja, sea del mismo sexo o no. **La licencia por el fallecimiento de un hijo o una hija se eleva a 15 días, ocurra ésta dentro o fuera del país.**

Con respecto al período de lactancia materna, toda trabajadora tendrá derecho a una hora de lactancia hasta por dos años, independientemente de la jornada laboral de la madre y la universidad establecerá condiciones adecuadas para que las madres trabajadoras puedan extraerse la leche materna y conservarla durante su jornada laboral en condiciones de higiene, proximidad, privacidad y seguridad.

A juicio de las autoridades elaboración del nuevo texto fue un proceso colectivo que incluyó una consulta general a la comunidad universitaria, en la que las personas trabajadoras tuvieron la oportunidad de realizar sugerencias para la mejora del documento, o bien, para la derogación de los artículos que consideraran obsoletos o sin lugar. En total se recibieron 114 sugerencias, 41 comentarios sobre diversos artículos y se contabilizaron 45 participaciones.

Además se recibió la asesoría de abogados especialistas en el tema, ex vicerrectores, ex negociadores de convenciones colectivas e investigadores en la materia, y se recopilaron puntos de vista al respecto con las vicerrektorías, [OPLAU](#), Recursos Humanos, Suministros, Servicios Generales, el [CIEM](#) y la [CIMAD](#), entre otras.

[Rocío Marín González](#)

Periodista Oficina de Divulgación e Información

rocio.marin@ucr.ac.cr

Etiquetas: [rectoria](#), [convencion colectiva de trabajo ucr](#), [henning jensen pennington](#), [carlos alvarado quesada](#).