



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

UCR ahorrará **¢11.000 millones** con nueva Convención Colectiva

Nueva convención es modelo para Costa Rica

5 MAR 2018

Gestión UCR



El lunes 5 de marzo, el Dr. Henning Jensen, rector de la UCR y la Mag. Rosemary Gómez, secretaria general del Sindeu, firmaron el texto de la nueva Convención Colectiva de Trabajo (foto Denis Castro Incera).

Durante los próximos dos años, la Universidad de Costa Rica **ahorrará más de ¢11.000 millones** gracias a lo acordado en la nueva Convención Colectiva de Trabajo (CCT), que se firmó este lunes 5 de marzo.

De este total, **¢5.000 millones** corresponden al rubro de la anualidad, que pasó de un 5,5% al 3,75% y otros **¢5.000 millones** a la nueva fórmula de cálculo del reconocimiento salarial por incremento del costo de vida.

Así la Universidad de Costa Rica demuestra su interés en tener una Convención Colectiva equilibrada, que responda a las necesidades de sus trabajadores y a las posibilidades financieras de la institución.

Una convención garante de derechos para todas las personas

A parte de este logro económico, otro de los aspectos importantes que sobresalen en este nuevo texto es la **inclusión y reconocimiento de nuevos derechos como la igualdad y la no discriminación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la equidad de género y el reconocimiento de derechos a personas del mismo sexo**, entre otros, que no se contemplaban en la CCT anterior.

Por ejemplo se incluyó la **licencia por paternidad** que dará al padre de familia **15 días naturales de permiso por motivo del nacimiento de un hijo o hija**; igual permiso tendrán los padres que adopten un menor de edad.

De igual manera, se concederá a toda trabajadora con licencia por maternidad un **permiso con goce de salario de 35 días calendario adicional a la licencia por parto**, los cuales deberán ser disfrutados después de la licencia pos-parto. Igual permiso disfrutará la trabajadora que hubiese adoptado a una persona menor de edad.

Por otro lado, **en la asignación de plazas nuevas se facilitará la inclusión de mujeres y hombres en puestos no tradicionales como medida para eliminar la segregación ocupacional por género** y lograr una representación equilibrada.

A partir de la aprobación de esta Convención Colectiva, en toda plaza nueva o vacante, publicada por concurso para nombramientos interinos o en propiedad, la Universidad establecerá como principio general que, en igualdad de requisitos y condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del género menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

En materia de discapacidad, **la Universidad se compromete a la creación de puestos de trabajo para ser ocupados por personas en condición de discapacidad**, realizando los ajustes razonables necesarios para la contratación y dando oportuno seguimiento a la inclusión laboral, con el fin de velar por la igualdad de oportunidades laborales. Las unidades académicas y oficinas administrativas deberán hacer los ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio adecuado de su trabajo, y la Oficina de Recursos Humanos dará seguimiento periódico al proceso de ajuste de la persona en condición de discapacidad a su puesto.

El Dr. Henning Jensen Pennington, rector de la UCR, recalcó que la nueva Convención Colectiva es un modelo para la sociedad costarricense, ya que reafirma que la Universidad es una institución garante de los derechos de todas las personas.

“Esta es una Convención Colectiva que luchará contra todo tipo de discriminación y hará valer los derechos de las personas, y no solo hará que éstos rijan sino que también va a proveer los instrumentos para que estos derechos sean realmente efectivos. En un momento como el que estamos viviendo en Costa Rica, empezar una convención colectiva diciéndole al país que la UCR no aceptará ningún tipo de discriminación en toda su institución, es un mensaje claro para que este país reafirme el camino hacia la tolerancia, la aceptación, el reconocimiento, la diversidad y la libertad”

Dr. Henning Jensen Pennington

Refuerzo a los derechos laborales

La Mag. Rosemary Gómez Ulate, secretaria general del Sindeu, hizo hincapié en que todo este proceso de negociación **representó una lección en defensa de los derechos laborales, en la que imperó el diálogo para responder a las necesidades de las y los trabajadores.**

“La Convención Colectiva viene a ser un instrumento de construcción y modelo de Universidad, establece una normativa para las relaciones laborales entre patrono y Sindicato. Pero también hace conciencia lúcida dentro de la institución, es la luz en materia laboral, en el campo de las relaciones humanas, es un reflejo de la libertad de expresión en una muestra de la defensa responsable de derechos de igualdad y de inclusión”, señaló Gómez.

En aspectos laborales, se logró reformar la manera en cómo se regirá la Junta de Relaciones Laborales (JRL), órgano encargado de ver los casos disciplinarios y de derechos laborales dentro de la Universidad. En este sentido, se establecieron plazos menores para la resolución de los casos, con el objetivo de lograr justicia pronta y cumplida. Se eliminó el Tribunal Arbitral, que antes dirimía veredictos que terminaban empatados, lo que provocaba que la resolución de los casos durara mucho tiempo, y además se creó el Órgano de Procedimiento de Instrucción, que se encargará de recibir las pruebas y fundamentos de los casos, para luego remitir un informe a la JRL.

Así se fortalece la JRL, pues se brindarán herramientas para que su accionar sea más efectivo y eficiente, de manera que pueda rendir informes en plazos menores a los actuales y sea garante del respeto al debido proceso y de los derechos de las personas trabajadoras.

En el tema de tiempos sindicales, **se limitó la declaración del estado de conflicto y sesión permanente,** que podrá realizar la Junta Directiva Central del Sindicato **por un máximo de 45 días hábiles** y se podrá extender por 30 días naturales más, con la aprobación del Vicerrector de Administración. Anteriormente, estos plazos no existían, por lo que la declaración de conflicto se podría extender por tiempo ilimitado.

Ahora el Sindeu deberá ratificar el texto en Asamblea General, antes del 20 de marzo y luego se enviará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para su homologación, trámite que dura entre 30 y 45 días, por lo que **se espera que la nueva CCT, entre a regir en el mes de mayo.**

El texto completo de la nueva Convención Colectiva se puede consultar en el siguiente [enlace](#). La impresión del mismo se realizará una vez que la CCT sea aprobada por la Asamblea General de Trabajadores y homologada por el MTSS y se enviará a todas las instancias universitarias.



[Andrea Marín Castro](#)
Periodista Oficina de Divulgación e Información
andrea.marincastro@ucr.ac.cr

Etiquetas: [convencion colectiva](#), [negociacion](#), [sindeu](#), [administracion](#).