



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

# Convención Colectiva de la UCR es modelo para el país

Primer funcionario ya disfrutó de licencia por paternidad

9 JUL 2018

Gestión UCR



La nueva Convención Colectiva de Trabajo (CCT) de la Universidad de Costa Rica es un **modelo para la sociedad costarricense**, ya que reafirma la institución como un espacio garante de los derechos de todas las personas.

El nuevo texto garantiza a los trabajadores y trabajadoras de la Universidad un **espacio laboral que integre y fomente medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral**.

Entre los principales aspectos que se acordaron destaca la **ampliación de los permisos de maternidad y paternidad**, la protección especial de la trabajadora en estado de embarazo, la **licencia de maternidad y lactancia**, la garantía de la igualdad y la no discriminación por cualquier índole, así como espacios libres de violencia a lo interno de la institución.

En el caso de la licencia por paternidad se otorga al padre de familia 15 días naturales de permiso por motivo del nacimiento de un hijo o hija; igual permiso tienen los padres que adopten un menor de edad.

Marco Monge Vega, funcionario de la Vicerrectoría de Administración, fue el **primer trabajador en disfrutar de este permiso y reconoce la importancia que tiene para los padres contar con este tiempo para recibir al nuevo miembro de la familia y todo lo que eso conlleva.**

Como padre primerizo, Monge explicó que la licencia por paternidad le permitió acompañar a su esposa durante el parto y su recuperación, así como iniciarse en el rol de los cuidados de la bebé. Además de acudir a las citas médicas postparto y a las revisiones pediátricas de la recién nacida.

“Es muy importante que los hombres tengamos este permiso, pues nos permite involucrarnos y vincularnos en el proceso del parto y recibimiento del bebé, apoyar a la pareja en el proceso, compartir momentos únicos y fomentar el vínculo paterno”, indicó.

## Licencia por paternidad

Marco Monge, funcionario de la UCR habla sobre la importancia de la licencia por paternidad que se incluyó en la nueva Convención Colectiva.

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.

Sobre este aspecto, el Dr. Henning Jensen Pennington, rector de la UCR, ha reiterado que la nueva Convención Colectiva es **moderna, humanista y basada en enfoque de derechos.**

Así mismo, 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.

[LEA TAMBIÉN: UCR anuncia en febrero 2018 nueva convención colectiva calificada de moderna y equitativa](#)

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.



[Andrea Marín Castro](#)

Periodista Oficina de Divulgación e Información.

Destacada en: administración y artes

[andrea.marincastro@ucr.ac.cr](mailto:andrea.marincastro@ucr.ac.cr)

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