

**CONSEJO DIRECTIVO**  
**SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 011-2018**  
**16 DE AGOSTO DEL 2018**

Sesión Ordinaria celebrada por el Consejo Directivo del Colegio Universitario de Limón, el jueves 16 de agosto de 2018, al ser las nueve horas, en la sala de sesiones del Colegio Universitario de Limón.

Presentes:

Karleny Clark Nelson,	Decana a.i.
Roxana Jiménez Rodríguez,	Representante del TEC
David Morales Valerio,	Representante del CSE
Jorge Manuel Luna Angulo,	Representante de la UNA
Maureen Guevara García,	Representante de la UTN

Melissa Villegas Chevez	Apoyo Secretarial
-------------------------	-------------------

Ausentes con justificación:

Sin definir,	Representante de la UCR
Lilliam Marbelli Vargas Urbina,	Representante de la UNED
Edin Vargas Díaz,	Representante Estudiantil

CONSEJO DIRECTIVO  
AGENDA

CONSEJO DIRECTIVO  
AGENDA

**SESIÓN ORDINARIA N° 011**  
**16 de agosto de 2018**

- I Comprobación de cuórum**
- II Aprobación de la Agenda N° 011**
- III Asuntos del Consejo Directivo**
  - a) Presentación Manual de puestos CUNLIMON

## **Fecha propuesta para próxima sesión 23 de agosto**

---

### **I Comprobación de quórum.**

Se registran las firmas en el control de asistencia.

### **II Aprobación de la agenda N° 011-2018**

Se revisa la agenda N° 011-2018, se aprueba agenda

### **III Aprobación del acta N°**

### **IV Asuntos del Consejo Directivo**

#### **a) Presentación Manual de puestos CUNLIMON**

La señora Karleny Clark procedió a explicar que en esta sesión extraordinaria debería estar presente la encargada de la Unidad de Recursos Humanos la señora Rosa Chavarría Granados, sin embargo al ser miembro de la Junta Directiva de la seccional ANEP se considera que no es apropiado el que se encuentre presente por la posible filtración o manipulación de la información tratada en la sesión de Consejo Directivo. Se ha invitado al señor Nelson Palacios Asesor Legal, la señora Martha Monge Directora Académica y la señora Rosita Shum Directora de atención comunitaria y asistencia técnica.

El señor Jorge Luna representante de la Universidad Nacional indica estar de acuerdo con lo mencionado por la señora Clark y propone tomar en consideración las sugerencias que hace la señora Clark, ya que forma parte de la discreción y en este caso la señora Decana como Jerarca debe tomar esa decisión tal y como le compete y precisamente como miembros de Consejo Directivo puedan tomar en cuenta esa sugerencia a criterio.

El señor Mario Varela procede con la presentación del manual de puestos, no sin antes dar una introducción del tema, donde menciona que todo esto viene derivado de la reforma procesal laboral donde tanto las instituciones públicas como privadas deben de mejorar sus procesos internos y poder cumplir con lo que indica la norma:

Hace mención de 3 aspectos importantes que deben cumplirse como lo son:

#### **1. Prohibición de discriminación.**

Esta es muy amplia, donde la jurisprudencia costarricense ha venido hablando que cualquier trato contrario a la dignidad humana, y lo bueno de la nueva reforma procesal laboral es que sanciona a la discriminación no solo al momento de despedir o terminar la relación laboral con el trabajador, sino que también durante los procesos de contratación, es decir cualquier concurso interno que se tenga y también durante la relación laboral no puede existir ningún acto discriminatorio por lo tanto uno de los aspectos fundamentales para las empresas es cómo se evita caer en un acto discriminatorio si nos encontramos en una sociedad altamente discriminatoria.

Continuando el señor Varela indica que la reforma vino hacer algo a lo cual la sociedad no está 100% educada, de ahí la necesidad de la creación de los perfiles de puestos.

Uno de los aspectos fundamentales por los cuales se van a exponer los perfiles creados para el Colegio Universitario de Limón ha sido precisamente pensando en evitar que está prohibición de discriminación llegue afectar en algún futuro las contrataciones nuevas, permutas o asensos, por lo que pueden usarse esas herramientas para justificar la contratación o no contratación de una persona por lo que eso es parte de las razones por las que se les ha convocado el día de hoy.

Otro de los aspectos es el régimen probatorio normalmente los expertos en materia laboral no están tocando ese tema porque el código de trabajo establece que es obligación de la parte patronal siempre demostrar lo que indica el código de trabajo de forma tal que la carga de la prueba son 100% patronales, Por ejemplo si se recibe una demanda de un trabajador indicando que tiene 10 años de trabajar para el Colegio Universitario de Limón y que diariamente se le debía de pagar dos horas extras actualmente si no se tiene las herramientas para demostrar lo contrario hay que pagar.

El Señor Jorge Luna consulta que sí un juez puede fallar a favor del demandante por ese tipo de situaciones donde el señor Mario Varela indica que el problema es que las instituciones y empresas que tienen deficiencias a este tipo de situaciones están altamente expuestas a estas demandas.

En relación a este tipo de situaciones en el Colegio Universitario de Limón ya se ha presentado casos para tratar de controlar un poco algunos aspectos como lo son marca la hora de entrada y de salida de los funcionarios.

En el artículo 40 del Código de trabajo indica que se debe demostrar la fecha de ingreso el inicio de la relación laboral de los funcionarios, en el Colegio Universitario de Limón se ha venido demostrando por medio de las acciones de personal o incluso el mismo oficio donde se da el nombramiento no se tiene lo que es la antigüedad laboral donde también se demuestra por medio de las acciones de personal, algunos trabajadores tienen contratos de trabajo y otros no, en el artículo 23 del Código de trabajo establece con Claridad la obligación que todo trabajador debe tener ese contrato de trabajo donde dictamina el inicio de la relación laboral lo que se ha venido haciendo son actos administrativos que si bien es cierto no son el contrato pero si le dan validez a la relación laboral pero ese contrato de trabajo es el que perfecciona porque los actos de nombramiento son unilaterales donde indica que se le nombra. Pero, dónde está la aceptación del funcionario acerca de ese nombramiento, en relación a esto La idea es perfeccionar los contratos para evitar errores de interpretación.

Algo importante es que el puesto o cargo desempeñado tiene que demostrarse la naturaleza de las labores que se realizan esto es una obligación para todo el mundo el trabajo también consiste en proteger estos aspectos así cómo determinar si es o no un empleado de confianza.

El Señor Jorge Luna consulta sobre la relación laboral que él presenta con la Universidad Nacional donde indica que desde un inicio no se estableció un contrato laboral incluso ya tenido proceso de investigación donde le cuestionan que no tiene horario establecido.

Es muy delicado este tema afirma el señor Varela ya que cuando se viene consulta sobre la relación laboral que tiene un empleado con el patrono, también se realiza el cuestionamiento sobre si es o no empleado de confianza y la única manera de lograr verificar esta información es por medio del contrato laboral.

La señora Maure representante de la UTN aporta que sí las funciones específicas del puesto de Director X es ser personal de confianza y está establecido en el manual, el señor Varela le indica que está bien dado que ya se perfecciona, pero dónde está la aceptación del funcionario como personal de confianza.

Hay otro aspecto muy importante que es en relación a las causas que da por terminada la relación laboral donde puede ser por una falta grave o por una causa realmente justificada por los estatutos internos del CUNLimón, en este caso también se debe tomar en cuenta el despido sin que haya una discriminación de ahí la necesidad del contrato y los perfiles dado que ahí se encuentran las herramientas en las que se establece todo eso.

También uno de los aspectos que son importantes para los perfiles y el contrato es la generación de la evaluación del desempeño dado que esta evaluación va a permitir sancionar a los funcionarios, en caso que no se realizando las labores respectivas, de manera que se podrá evaluar en base a las funciones específicas que establece el perfil.

El Señor Jorge Luna consulta si existe una fórmula x donde la dirección de recursos humanos pueda medir la evaluación del desempeño indica que dentro de sus labores el aplicado aplicado una especie de instrumento pero únicamente para conocimiento propio relación al desempeño de los funcionarios pero no la ha sometido aprobación de recursos humanos ni recursos humanos se le ha brindado alguna herramienta para medir el desempeño. La consulta es si le competen únicamente a la unidad de recursos humanos establecer la herramienta para poder realizar esta evaluación.

A lo que indica el señor Varela que no precisamente, si es necesario un apoyo la institución puede indicar el requerimiento.

En cuanto al contrato de trabajo se pretende indicar al funcionario que el contrato se firma hoy por ejemplo pero ambas partes reconocen su existencia desde y se coloca la fecha.

La señora Roxana indica que en relación a todos estos cambios debe haber una capacitación para los funcionarios explicándole el nuevo proceder, a lo que el señor Varela le indica que exactamente así es, se realizará la explicación adecuada al personal. De una vez el señor Luna indica que debe recalcarse a los funcionarios que una vez clara este tema hacerle ver que no es necesario preguntar constantemente los requerimientos de su unidad ante situaciones que se vayan a realizar, como profesional se debe tener claro que se realizan las consultas adecuadas y no el tener que detallar siempre sus actividades.

En cuanto a la vestimenta de los funcionarios, los miembros del Consejo difirieron en cuanto a que no se puede indicar al funcionario que debe vestir de determinada manera, ya que estaría afectando el sentirse cómodo o incluso discriminando, en conclusión la señora Karleny indica que en ocasiones especiales se pretende establecer un tipo de camisa definida sin tener que afectar o discriminar a cada funcionario, la señora Roxana se abstiene de votar a favor de esta directriz o lo que se fuera a determinar .

**Considerando:**

- Que el señor Mario Varela Martínez presento ante el Consejo Directivo los perfiles correspondientes a los puestos del CUNLIMON.
- Que el Consejo Directivo después de analizar y evaluar lo presentado por la empresa de consultoría contratada, ve necesario realizar un estudio de medición de cargas a los departamentos y unidades del CUNLIMON.

**Se acuerda:**

*“Realizar la verificación de los tiempos y cargas de trabajo a las unidades y departamentos del Colegio Universitario de Limón, mediante un estudio que permita reforzar y hacer un análisis integral para determinar si los puestos son requeridos.”.*

**Acuerdo firme.**

Habiendo tratado los puntos del orden del día, siendo las doce horas con treinta minutos, se levanta la sesión.

Karleny Clark Nelson  
**Presidenta del Consejo Directivo**