

CONSEJO DIRECTIVO
ACTA ORDINARIA N° 15-2023
12 DE OCTUBRE DE 2023

SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL CONSEJO DIRECTIVO DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMÓN, EL JUEVES 12 DE OCTUBRE 2023, AL SER LAS NUEVE HORAS Y QUINCE MINUTOS, MEDIANTE LA PLATAFORMA TEAMS DE FORMA VIRTUAL.

PRESENTES:

Karleny Clark Nelson	Decana a.i.
Ricardo Wing Argüello,	Representante del CSE
Francisco Rojas Rojas,	Representante de la UCR
Rodolfo Vargas Meza	Representante UNED
Ashly Godínez Tenorio	Representante Estudiantil
Jorge Manuel Luna Angulo	Representante de la UNA
Luis Diego Noguera Mena	Representante del TEC
Jhonny Muñoz Álvarez	Apoyo Secretarial

AUSENTES CON JUSTIFICACION

Maureen Guevara García	Representante de la UTN
------------------------	-------------------------

INVITADOS

Luis Gómez Cerdas	Consultora Van Der Leer
Mónica Navarro	Consultora Van Der Leer

CONSEJO DIRECTIVO
ORDEN DEL DÍA

SESIÓN ORDINARIA N.º 15-2023
12 de octubre de 2023

- I. Comprobación de cuórum**
- II. Aprobación del Orden del Día N°15-2023**
- III. Aprobación de Acta N°13-2023**

Aprobación de Acta N°14-2023

IV. Asuntos del Consejo Directivo

- a) Reglamento Autónomo de Organización y Servicios del Cunlimón (RAOS)
- b) Código de Ética
- c) Código de Conducta

V. Asuntos varios

- a) Oficio AIC-064-2023 e IN-EJE-003-2023

Antes de iniciar la señora Karleny Clark Nelson Decana a.i. de la institución dirige algunas palabras de bienvenida a los señores y señoras del Consejo Directivo.

I. Comprobación de cuórum

Se visualiza la conexión de:

- Karleny Clark Nelson
- Ricardo Wing Argüello,
- Ashly Godínez Tenorio
- Francisco Rojas Rojas
- Rodolfo Vargas Meza
- Luis Diego Noguera

II. Aprobación del Orden del Día N°15-2023

Se aprueba orden del día.

III. Aprobación de Acta N°13-2023

Aprobación de Acta N°14-2023

La señora Karleny Clark comenta: Muy bien, entonces no teniendo ninguno de los miembros, observaciones a las actas se dan por aprobadas el Acta número 13 y la número 14. Entonces continuamos con los asuntos del Consejo Directivo,

El señor Luis Diego Noguera indica: Perdón, doña Karleny, un comentario nada más, para que queden actas que en la 13 yo este no participaría, porque realmente yo no estuve ahí presente, con la del 14 sí estaría probándola. Lo único es que no del 13 para que quede ahí, que yo no estuve presente en esa sesión.

Se aprueba el acta N°13-2023, con la abstención del señor Luis Diego Noguera.

Se aprueba el acta N°14-2023.

IV. Asuntos del Consejo Directivo

- a) Reglamento Autónomo de Organización y Servicios del Cunlimón (RAOS)
- b) Código de Ética
- c) Código de Conducta

Continuando con la sesión la señora Karleny Clark toma la palabra: Continuamos con asuntos del Consejo Directivo y tenemos la presentación del Reglamento autónomo, el código de ética y el Código de conducta, esos van a estar a cargo de la empresa Van der leer, con quién fue que se trabajó en estos documentos.

Al ser las 9:20 horas ingresa a la sesión el señor Luis Gómez Cerdas y la señora Mónica Navarro.

La señora Karleny Clark continua: Compañeros, don Luis es el representante de la empresa Van der leer, con quien se trabajó estos estos documentos y la Licenciada Mónica, que también participó del proceso. Ellos van a tener a cargo la presentación.

El señor Luis Gómez Cerdas toma la palabra:

Buenos días a todos, nuestra intención es poder presentarles una síntesis, del trabajo que se llevó a cabo con lo que fue la actualización del Reglamento autónomo del Cunlimón y así como el Código Conducta y Código de ética.

Bueno, me acompaña en esta sesión la Licenciada Mónica Navarro, quien nos dio sus aportes desde el punto de vista legal.

Y con quien estuvimos trabajando estos productos. Nuestra intención hoy no es presentarles al detalle contenido de cada uno de estos documentos, porque no nos alcanzaría el tiempo y posiblemente ya ustedes han tenido oportunidad de ver el contenido de cada uno de estos reglamentos y códigos, pero sí lo que queremos es presentar un extracto general de los principales cambios, los principales elementos que se contienen en estos documentos y pues también aprovechar para cualquier consulta o comentario que pueda surgir al final. La agenda que tenemos, es ir revisando un poquito el contexto. Y especialmente en los primeros documentos del Reglamento autónomo, que recordemos que este trabajo fue también realizar esta documentación a la luz de la nueva Ley de Empleo Público. Entonces doña Mónica nos va a explicar un poquito qué fue lo que se trabajó y se actualizó de este reglamento autónomo y el Código de conducta y mi persona, pues voy a hacer también una explicación al final de del Código de ética.

La señora Mónica Navarro realiza la presentación.

Colegio Universitario de Limón

Presentación de modificaciones al Reglamento Autónomo, Código de Conducta y Código de Ética



12 de octubre de 2023

VAN DER LEER
Consultoría, Software y Capacitación en Mejoría del Desempeño.

Reglamentos y códigos trabajados

1. Reglamento Autónomo
2. Código de Conducto
3. Código de Ética



Reglamento Autónomo y Código de Conducta

Ley N° 10159 - Ley Marco de Empleo Público

- Entró en vigencia el 10 de marzo del 2023
- Objetivo:
- "Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno. Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas."

Aplicación al Cunlimón

- ▶ Al ser el Cunlimón una institución semiautónoma se encuentra incluida dentro del ámbito de cobertura de La Ley, lo cual se indica en el artículo 2, inciso b.
- ▶ Esto significa que deberá cumplir a cabalidad con todos los preceptos que en ella se enmarcan.
- ▶ La Ley aplica de manera general a todos los servidores del Cunlimón, haciendo solo una diferencia transitoria entre los empleados de nuevo ingreso (contratados posterior al 10 de marzo del 2023) y los ya existentes.
- ▶ De igual forma, se hace diferencia para la aplicación de las pruebas de idoneidad entre los que ya están como elegibles y lo de nuevo ingreso.

Nuevas adiciones

- ▶ La Ley contiene una serie de nuevos conceptos como lo es el salario global, que viene a sustituir definitivamente el salario compuesto y marca una clara diferencia entre los servidores de nuevo ingreso y lo que antes de la entrada en vigencia de La Ley trabajen para el Estado.
- ▶ Se crea un Sistema General de Empleo Público, centralizado y único que estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).

Régimen General de Empleo Público

- ▶ Se creación el Régimen General de Empleo Público
- ▶ Unifica el régimen de contratación y crea la figura de las familias de puestos, las cuales fueron creadas posterior a la aprobación de La Ley.
- ▶ Se obliga a todo centro de trabajo de contar con el diagnóstico de las condiciones de trabajo, el programa de salud ocupacional y los respectivos protocolos de seguridad.
- ▶ Hace una definición de las clases de puestos y cargos que integran cada familia laboral y señala algunos parámetros para cada familia.
- ▶ De particular interés indica: "Personas que ejerzan labores de servicio docente o académico específicamente en educación técnica. Se deben incluir dentro de esta familia a las clases que agrupen a las personas con competencias técnicas, didácticas y/o pedagógicas que le permiten planificar y ejecutar Servicios de Capacitación y Formación Profesional, en sus diferentes modalidades, así como diseñar productos curriculares, realizar evaluación técnico-metodológica, certificar y acreditar dichos servicios, así como participar en proyectos de investigación y actividades de interés institucional para el desarrollo de estos. Se incluye dentro de esta familia tanto al personal profesional como técnico docente, así como cualquier otro que realice labores docentes, específicamente, de formación y educación técnica profesional que no estén incluidos en el Título II del Estatuto de Servicio Civil. Asimismo, estas personas deben estar disponibles a ubicarse en cualquier parte del país según la necesidad del sector productivo que atiende."

Temas de importancia

- ▶ La Ley hace una descripción pormenorizada del procedimiento que se debe llevar a cabo en caso de despido del servidor y de la fase recursiva.
- ▶ También se incluye en La Ley artículos que presentan requisitos y temas que deben ser incluidos y tomados en cuenta para el proceso de reclutamiento, formación y capacitación. El departamento de Recursos Humanos de CUNLIMÓN deberá tomar en cuenta dichos artículos en su quehacer (arts 23, 24, 25, 26 y 27 de La Ley y 26 y 28 del Reglamento).
- ▶ Se modifica el sistema de evaluación de desempeño de los servidores. Se modifica la periodicidad y se liga a la identificación y asignación de procesos, proyectos, productos y servicios que a inicio de cada año se le debe asignar a cada funcionario para posteriormente ser evaluado con base en ello.

Salario Global

- ▶ Es el cambio más importante y de mayor impacto.
- ▶ Su principio básico es la equiparación salarial dentro del Estado para trabajos en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones.
- ▶ Cada familia de puestos tendrá columnas que indican el puesto y la remuneración, todo lo cual se publicará en la plataforma integrada de empleo público.
- ▶ Las reglas básicas son:
 - ▶ Todo trabajador contratado después de la ley se le aplica el salario global según su puesto y cargo en su familia salarial
 - ▶ Los trabajadores que ya laboraban para el CUNLIMÓN antes de la ley:
 - ▶ Si su ingreso es menor a lo que le toca como salario global, podrá seguir recibiendo anualidades y aumentos de ley hasta que llegue a equiparar dicho salario
 - ▶ Si su ingreso es mayor a lo que le toca como salario global, no podrá recibir ningún aumento hasta que se equipare con dicho salario

Vacaciones y licencias

- ▶ Se regula el tema de relaciones laborales.
- ▶ Se impone un tope para las vacaciones de 20 días hábiles como máximo, con la excepción de los trabajadores que ya cuentan con un tope superior, el cual podrán mantenerlos, pero no aumentarlo.
- ▶ Se incluye una delimitación de las vacaciones para el caso de docentes, lo cual en el caso del CUNLIMÓN, no presentaba discrepancia con lo vigente.
- ▶ Se ajuste lo relacionado a los permisos remunerados y no remunerados
- ▶ Se incluye el nuevo permiso por paternidad y el de maternidad extendida.

Transitorios por cumplir

- En cuanto a los transitorios de La Ley es importante tomar en cuenta los siguientes plazos:
 - 12 meses - para preparar las pruebas técnicas para la aplicación de concursos de oposición. Vence 10 de marzo del 2024.
 - 12 meses - para elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público. Vence 10 de marzo del 2024.
 - 6 meses - realizar los procedimientos necesarios para realizar nombramientos en propiedad para las plazas que se encuentran interinas vacantes. Vence 10 de marzo del 2024.
 - 2 meses - realizar los trámites necesarios para el cambio de nomenclatura de sus instancias de nivel directivo bajo la denominación de "Dirección". Venció el 10 de mayo del 2023.

Modificaciones realizadas al Reglamento Autónomo

- Se hace diferenciación entre personal contratado antes y después de la entrada en vigencia de la ley (10 marzo 2023)
- Inclusión de definiciones varias alineadas con la ley
- Prohibiciones adicionales para ser funcionario
- Nuevos requisitos para las pruebas de funcionarios de primer ingreso
- Algunos temas puntuales sobre traslados y ascensos
- Fin de interinazgos
- Procesos de oposición y concurso de oposición
- Evaluación y calificación del desempeño
- Incorporación del régimen salarial unificado (Salario Global) y reglas de transición
- Modificación de vacaciones (20 días) permiso de paternidad y maternidad extendida
- Modificación del procedimiento para despido

Código de Ética

Capítulos del Código de Ética

Capítulos	I. Fundamentos de la ética
	II. Principios y conducta ética
	III. Conductas o acciones congruentes
	IV. Prohibiciones éticas
	V. Procedimiento para la presentación de denuncias y aplicación de sanciones
	VI. Conceptos éticos de convivencia
	VII. Guía de orientación en el quehacer institucional
	VIII. Aprobación del Código de Ética

Capítulos del Código de Ética

- I. Fundamentos de la ética:** se describen aspectos esenciales sobre la importancia de la ética en las instituciones públicas, como elementos indispensables para el correcto funcionamiento.
 - que rigen para la institución.
 - Legalidad constitucional
 - Igualdad
 - Regularidad
 - Objetividad
 - Eficiencia
 - Eficacia
 - Austeridad
 - Transparencia
- II. Principios y conducta ética:** se describen los principios éticos contenidos en el código
 - Lealtad
 - Probidad
 - Responsabilidad
 - Integridad
 - Honestidad
 - Liderazgo

Capítulos del Código de Ética

- III. Conductas o acciones congruentes:** describe las conductas o acciones esperadas y congruentes a los principios indicados en el capítulo II, para el servidor del Cunlimón, Decanatura, Jefaturas, Docentes y Funcionarios en general del Colegio. Se listan actitudes a tomar para evitar posibles conflictos de interés.
- IV. Prohibiciones éticas:** se especifican las prohibiciones éticas que aplican para la persona servidora.
- V. Procedimiento para la presentación de denuncias y aplicación de sanciones:** se describe el procedimiento a seguir por las personas servidoras para presentar denuncias sobre el incumplimiento o violación del presente Código de Ética, así como para la emisión de eventuales sanciones ante las denuncias señaladas.

Capítulos del Código de Ética

- VI. Conceptos éticos de convivencia:** se explican conceptos relacionados con el presente Código de Ética, considerados de especial importancia para su aplicación.
- VII. Guía de orientación en el quehacer institucional:** se establecen los propósitos con los que se aplicará el presente Código de Ética, tales como apoyo para la toma de decisiones, inducción del personal, divulgación y promoción de valores institucionales, entre otros.
- VIII. Aprobación del Código de Ética:** contiene el detalle del número de Sesión Ordinaria y fecha en el que se aprueba el Código de Ética.



Contactémos

Comuníquese con nosotros y con gusto le atenderemos:

- Correo: soluciones@vanderleer.pro
- Teléfono: (506) 2224-8532
- www.vanderleer.pro

35 AÑOS
MEJORANDO EL DESEMPEÑO

Terminada la presentación el señor Luis Gómez comenta:
Entonces, pues de nuestra parte era un poquito lo que queríamos compartirles. Obviamente pues me gustaría ver el detalle completo de cada uno de estos reglamentos y códigos, pero como dije al principio, no nos alcanzaría el tiempo de la sesión.
Entonces no sé si tienen alguna consulta, algún comentario que quieran indicar.

La señora Karleny Clark señala:
Le indico Luis que sí, algunos compañeros remitieron observaciones a los documentos por escrito,

que tendríamos que verlos en otra sesión para incorporarlos y posteriormente, pues yo se lo remitiría a los miembros del Consejo para que ellos puedan evaluarlos y tal vez en otra sesión podamos ver un poco más a detalle las observaciones que hicieron.

Al ser las 9:55 horas, se retiran los señores Mónica Navarro y Luis Gómez.

La señora Karleny Clark toma de nuevo la palabra:

Compañeros como les indiqué, pues don Luis Diego sí mandó una serie de observaciones a los 3 documentos para incorporar, aprovechando que se están revisando lo que es el lenguaje inclusivo que se va a trabajar en eso, para posteriormente volvérselos a remitir para revisarlos aquí en sesión, no sé si tienen algún comentario con respecto a este punto.

El señor Rodolfo Vargas comenta:

En primer lugar, decirles que comparto las observaciones de don Luis Diego y a pesar de que no las envié por escrito, había una que quería también y que se incorporara.

En el Reglamento autónomo, si no me equivoco, es el artículo 94 donde venía el tema del periodo de vacaciones; se ha estilado y esto lo pregunto porque lo desconozco, no sé si era así anteriormente que en ese receso institucional que se hace fin de año, ese periodo siempre se les ha rebajado a los compañeros del periodo de vacaciones de ley que tienen.

La señora Karleny Clark contesta:

Sí, correcto, al igual que Semana Santa.

El señor Rodolfo Varga retoma la palabra:

El asunto es que, por ejemplo, este año, son 10 días, que tienen que rebajarse a los compañeros, porque, por ejemplo, es este año el tercer sábado es como el 16. Entonces quedan dos semanas completas, para el rebajo en otros años, imagino que serán apenas 5 días porque seguramente coinciden con que se han cesado la tercera semana y la cuarta ya cae la última

Y se consideran solo como 5 días. Yo no sé si eso es así, bueno, que ya se me indicó. Ha sido así siempre, no sé si se puede considerar.

Por ejemplo, yo no sé los compañeros de otras universidades en la UNED, digamos, cierra un mes completo mitad diciembre y mitad de enero.

Y ese receso institucional, no son vacaciones, por lo que no se rebajan de las que uno tiene como por derecho, por ley.

Sin embargo, sí se hace con las de Semana Santa, por ejemplo, si yo trabajo de martes a sábado se me rebajan 3 días, martes, miércoles y sábado, jueves y viernes, que son los feriados, pues se juntan con sus 3 días. No así las de fin de año. Entonces no sé si eso es posible reconsiderarse en una línea similar o si hay alguna cuestión que lo impida y si se ha considerado también que, por ejemplo, en casos como el de este año, me parece sacando cuentas. Son 10 días que se tendrían que rebajar, entonces eso lo voy a enviar ahí por escrito, pero ahí lo planteo y tal vez después se pueda volver a ver, no sé de qué manera o si no tiene cabida y tiene que quedar de esa forma.

La señora Karleny Clark contesta:

Sí entiendo, le explico un poco, cuando se hace el cierre a fin de año a las personas que tienen vacaciones, pueden, tomar los días, pero los que no tienen saldo en vacaciones y les va a quedar en rojo no se puede, porque el personal no puede quedar con saldo negativo en vacaciones.

El área administrativa no va a dar receso, nosotros trabajamos por lo general, hasta el 31, 24 de diciembre se trabaja a menos de que usted saque el día de vacaciones. En las universidades como son autónomas tienen reglamentos diferentes, porque la autonomía se los permite. Por eso ustedes en las universidades hacen receso de un mes a fin de año y en julio también cierran algunas dos

semanas, otras 3 semanas o una semana. Nosotros no, porque nosotros tenemos que acogernos a la normativa del código de trabajo. Pero igual forma, mande la observación para que lo podamos también anotar.

El señor Rodolfo Vargas comenta:

Sí, muchas gracias, entonces, más bien eso podría estar haciendo ruido o eso me hace ruido podría poner en desventaja unos respecto de otros, por ese tema que usted menciona, los que tienen se la rebaja y los que no, se les da el receso. Entonces no sé de qué manera se puede hacer eso, o si definitivamente eso no genera ningún inconveniente, pues está bien, pero a mí sí me queda como la duda; además como le digo estoy de acuerdo con las observaciones que hizo don Luis Diego.

El señor Ricardo Wing toma la palabra:

Efectivamente, me parece que la aclaración que usted hizo Karleny es la correcta en las universidades de hecho, la sala cuarta las excluyó por su carácter de autonomía que tienen y otras instituciones como las municipalidades. Si no me equivoco, que constitucionalmente tiene autonomía, están excluidas, de ciertos elementos, salvo la parte salarial, pero lo que son vacaciones y todo ese asunto, si están excluidas, de manera que no podríamos equiparar u homologar lo que se está haciendo en las universidades con respecto a lo que hace el Cunlimón, en este caso nosotros estaríamos cubiertos por la normativa de esta ley que entró en vigencia en marzo de este año, la Ley de Empleo Público.

Entonces tampoco hay mayor afectación en términos de que cuando Karleny habla de saldos se refiere, que, si alguien sacó durante el año algunos días de vacaciones adelantadas o reconocimiento de unos días de su periodo de 20 días, si lo tiene, obviamente, una vez que le descuentan lo correspondiente a fin de año y lo correspondiente a Semana Santa. Si le quedó un saldo tendría derecho y si no, no.

En este caso, me parece a mí que todos los funcionarios del Cunlimón tendrían la misma cantidad de días de vacaciones, solamente que algunos lo estarían utilizando fraccionadamente y otros no, si no me equivoco, eso es lo que le entendí a la explicación de Karleny.

Creo que sí es importante, tal vez, la observación de Rodolfo para que la abogada Mónica Navarro, nos aclare en este sentido, pero sí creo que no habría conflicto, sino que más bien nos estamos apegando a lo que la ley establece. Lo contrario sería más bien incumplir y podríamos estar sujetos a sanción por parte de Mideplan o de la misma Contraloría. De todas maneras, todas las observaciones, las que se hicieron, creo que sí vale la pena que se revisen, que se analicen y que se aclaren o que se incorporen. Si son pertinentes.

La señora Karleny Clark comenta:

Muchas gracias, don Ricardo, exactamente lo que usted menciona es lo que yo dije. Muchas gracias.

El señor Jorge Luna señala:

Lo mío más bien serían para que si tal vez lo podemos anotar para otro momento, otra sesión porque son dudas a raíz precisamente de lo que Rodolfo y luego Ricardo atinadamente nos informaron.

Y es precisamente unas consultitas, si la institución, si Cunlimón es susceptible de tener o no una convención colectiva, porque de lo que yo interpreto, ha habido mucha discusión más recientemente dentro de la Universidad, precisamente, entre otras cosas, el tema de vacaciones es que el sindicato de la institución, pues ha sido un claro defensor que esos días adicionales, o por lo menos en el caso de nosotros en la Universidad.

Esas vacaciones o esos días, más bien rectifico que efectivamente no son vacaciones, forman parte dentro de la figura del receso institucional, pero amparado a la Convención Colectiva.

Por ejemplo, de lo que llama la Universidad el receso de fin y principio de año, no en su totalidad, pero sí contempla una cantidad de días que no son rebajados a cada uno de nosotros de las

vacaciones son alrededor de 5, 6 días, el resto de ese receso institucional sí se nos rebaja de nuestro saldo ordinario de vacaciones.

Y que, en algunos casos, pues cuando las personas están en rojo, Karleny yo creo que el sistema automáticamente les pone como negativo, pero digamos que es un asunto que luego yo me podría informar un poquito más porque se da de manera automática, excepto que ya se coordine con la Jefatura, para esos funcionarios, según sea el caso, pues se mantengan en los campus respectivos. Pero insisto, eso es un detallito que ya luego yo me preparo para dárselo con más detalles, pero tal vez nada más, con esto termino acá una consultita, si la institución tiene o si es susceptible de convención. Si eso es así, pues estaría en manos de la autoridad y del sindicato, si eso es así, si eventualmente podríamos considerar porque es algo que interesa muchísimo, a la totalidad de la población laboral de la institución considerar dentro del apartado de vacaciones, lo señalado en términos de asueto, pero como esto es un tema delicado, por lo que hoy se está diciendo a la luz de esta nueva ley, pues obviamente tendríamos que tratarlo con cautela. Yo solamente es por un efecto de ignorancia y de comprensión para que en la medida de lo posible sin estar al margen de la ley, es básicamente también seguir considerando, las condiciones adecuadas para cada una de las personas que laboran en la institución y dentro de lo que se nos permita, pues ir propiciando un ambiente óptimo, adecuado de trabajo; parece mentira, pero yo particularmente soy un claro defensor que los días de vacaciones, no hablo de cantidades, pero los días de vacaciones es algo que no podemos bajo ninguna circunstancia claudicar en el sentido de que es un derecho legítimo, pero más allá de días, contemplar si efectivamente esos días son los óptimos, los adecuados para cada una de las personas, que forman parte, bueno, nosotros formamos parte de la institución, básicamente eso sería.

La señora Karleny Clark agrega:

Muchas gracias, don Jorge, con respecto a la consulta de que, si somos susceptibles a una convención colectiva, nosotros ahorita no tenemos la figura de sindicato ni seccional en la institución, entonces no podría darle respuesta porque no habría de parte de esa figura una propuesta porque no existe en la institución.

El señor Francisco Rojas señala:

Bueno, nada más como para hacer el comentario, en la UCR a final de año hablamos de que tenemos un receso y a nosotros sí nos descuentan los días de vacaciones y los únicos que no descuentan sería el 25 y el primero de enero que si caen entre lunes y viernes son días feriados, pero el resto sí nos lo rebajan, en Semana Santa también lunes y martes y la mitad del miércoles

Si la Universidad decreta otro receso, y entramos hasta la segunda semana de enero igual eso nos lo descuentan a todos y va parejo. Creo que las únicas excepciones sería personal operativo de seguridad y eventualmente algunos choferes que tengan que atender traslados excepcionales, nada más como retroalimentación.

Básicamente lo que expusieron las personas de esta compañía es una aplicación de lo que se debe hacer, pero sí me parece que es algo estructurado, consistente con esta realidad, me parece que está redactado en términos muy generales.

Me imagino que puede haber sus códigos de ética y reglamentos internos que se van a ver muy parecidos y que tal vez solo cambia el nombre de la institución en la que se van a aplicar entonces no quiero decir propiamente que sea como machotero pero sí responde a una ley, se van a tener que parecer todos.

No sé hasta qué punto pueda rescatar la esencia del Cunlimón, pero no creo que tampoco que se pueda hacer. Esta ley creo que le está quitando el espíritu de muchas instituciones, la identidad. Yo no creo eso que puestos iguales tienen que ganar iguales.

Deberían ganar iguales el tema es que un puesto en el Cunlimón hace exactamente lo mismo que un puesto en un ministerio. No creo que haya igualdad en las funciones porque atendemos procesos distintos.

Creo que los reglamentos están bien redactados. Cuando los leí, no me surgieron observaciones específicas simplemente siento que ponen básicamente lo que hay que hacer.

Cuando veo las observaciones que enviaron los compañeros y me parece oportuno atenderlas, que es lo que básicamente está planteando doña Karleny en otra sesión, pero sí me parece que deberíamos definir ese mecanismo de cómo atenderlas, porque discutir las uno por uno y revisar la redacción. Cómo queda en una sesión se va a complicar mucho.

Una posible sugerencia sería formar un equipo de trabajo y darle un plazo de tiempo para revisarlo, porque una vez que se apliquen las observaciones es posible que tengan efectos en algún otro artículo o inciso porque, es algo muy estructurado, consistente, cambia uno algo, puede ser terminemos viendo que afecta a algún otro artículo, algún otro rengloncito de los reglamentos.

El señor Ricardo Wing comenta:

Creo que la misma ley y por cierto en forma trazada pero oportuna, contempla el asunto de las convenciones colectivas, que ahora ya no están a la libre, ya no es que cada institución negocia lo que quiere de acuerdo a sus posibilidades económicas

Creo que Francisco hizo una especie de propuesta en términos de que estas suscripciones que hizo Luis Diego se puedan incorporar y analizar. Creo que también sería oportuno que si los colaboradores que hicieron la consultoría incorporan o coordinan con Luis Diego para que queden debidamente establecidas o incorporadas, de manera que cuando venga a este órgano colegiado podamos realmente estar claros de que fueron atendidas, creo que si el compañero está de acuerdo que lo incorporen ahí a las discusiones o que lo vean en los borradores para que efectivamente se incorpore y no quede ninguna duda en ese sentido, yo no sé si Rodolfo, que también las había acuerpado, también puede incorporarse de manera que contribuyan en la elaboración y clarificación de estas dudas que hay con respecto a ciertos artículos, esa sería como mi propuesta en ese sentido, de manera que con respecto a la convención colectiva, de todas maneras tienen ahora un límite, o sea, las comisiones colectivas no solamente están reguladas con el Ministerio de Trabajo, sino que ahora, por Mideplan y tienen límites de negociaciones, ya no se pueden establecer límites y sí es correcto lo que decía Francisco en la Universidad de Costa Rica, sí, reconoce todas los periodos de receso se los rebajan de vacaciones entonces para Jorge, o la gente que tiene más días de vacaciones, yo no sé ahorita cómo es el caso del Cunlimón, pero aquellos que tengan más días de 20, eso es un derecho adquirido y no puede ser eliminado, o sea, como lo decía la abogada las leyes no tienen carácter retroactivo y por lo tanto, los derechos que han adquirido tanto salarial como a nivel de beneficios se mantienen hasta tanto dejen de ser funcionarios. El asunto es con los funcionarios nuevos, que en este caso entran con reglas nuevas, salario nuevo, etcétera.

El señor Rodolfo Vargas indica:

Sí, solo para poner también en perspectiva que no solo las observaciones de Luis Diego, sino que también doña Maureen mandó el documento con bastantes observaciones, solo que en el mismo documento a modo de comentarios.

La señora Karleny Clark responde:

Sí, correcto, de hecho, yo ahora mandé un correo con respecto a eso que se van a analizar porque Maureen mandó efectivamente observaciones, al igual que don Luis Diego.

Bueno, don Ricardo plantea una propuesta no sé los compañeros don Luis Diego y don Rodolfo, qué piensan al respecto de trabajar en conjunto o si prefieren que se les mande tipo borrador. De todos modos, cuando sean vistas las observaciones e incorporadas, con los respectivos comentarios, se les tiene que remitir a todos los miembros del Consejo para que ustedes tengan la oportunidad

con tiempo de verificar los documentos, lo que se puede trabajar es el documento original y en otra columna poner las observaciones de los compañeros.

Y en la otra, cómo se están incorporando para que sea de una fácil lectura e identificación.

El señor Luis Diego Noguera contesta:

De mi parte, doña Karleny, si es más conveniente y agiliza el proceso que eventualmente yo tenga algún tipo de sesión con las personas que están a cargo del documento, porque incluso tal vez puede que mis observaciones no les queden tan claras a las personas cuando la están revisando, entonces si es conveniente, para agilizar, yo no tengo ningún problema. El problema lo tiene la disponibilidad de la agenda, pero ahí encontramos algún espacio en común, donde podamos reunirnos y avanzar con eso, pero sí de mi parte súper anuente y una vez que esté listo, pues igual daremos una revisada nuevamente como para ver si surge algún otro aspecto, pero en el caso de este que menciona Ricardo me parece bien yo podría reunirme con las personas, más que todo, como para si hay alguna duda con respecto a lo que yo planteé, perfecto, si se puede dejar de una vez ahí, listo, perfecto, pero tal vez incluso podría ser que en el momento les aclare alguna duda, pero ellos tengan que hacer algunas consultas adicionales como para poder este resolver alguna de esas observaciones. Entonces perfecto de mi parte no hay problema.

El señor Francisco Roja toma la palabra:

Dos detalles. Si se hacen esas correcciones tal como está ya detallando don Luis Diego y que el documento que nos pasen tenga el control de correcciones o venga marcado de alguna manera para facilitar la segunda revisión para ubicar dónde quedó la corrección y cómo se integra, y la otra doña Karleny si fuera posible, porque en realidad es parte de la documentación que estamos viendo.

Que nos remitan las presentaciones que mostraron los señores de Van der leer, porque me parece que no están en la documentación que nos remitieron.

La señora Karleny Clark comenta:

Sí, ya yo se la solicité a don Luis, él ya ahorita me las manda y Jhonny se las va a remitir a todos.

El señor Francisco Rojas indica:

Sí, disculpe de nuevo doña Karleny como el punto está en agenda, el punto cuatro con los numerales A,B,C, y, el acuerdo que se está tomando es que se van a incorporar las observaciones hechas bajo esta modalidad que ya se esbozó, me parece que eso debería ser un acuerdo y que quede claro que es lo que se está tomando.

La señora Karleny Clark responde:

De acuerdo, muchas gracias.

Entonces visto los puntos en asuntos del Consejo Directivo, que es el reglamento autónomo de organización y servicios de Cunlimón, el Código de ética y de conducta se toma el acuerdo de que se proceda a hacer un trabajo en conjunto con don Luis Diego y con don Rodolfo. Yo diría incorporar también a Maureen, que hace observaciones en su momento para que podamos reunirnos con los consultores y aclarar esas dudas e incorporarlas al documento.

Eso como punto número uno y punto número dos que, una vez incorporados las observaciones, se va a remitir a todos los miembros del Consejo Directivo con un control de cambios para que sea de fácil visualización para todos, que son los puntos que fueron observaciones de los compañeros. Y qué es lo que se está incorporando. ¿Están todos de acuerdo con esto?

No hay dudas ni aportes.

Se somete a votación.

Votos a favor: 7. (Ricardo Wing Argüello, Francisco Rojas Rojas, Rodolfo Vargas Meza, Karleny Clark Nelson, Manuel Luna Angulo, Luis Diego Noguera, Ahsly Godínez Tenorio)

Votos en contra: 0.

Total de votos:7.

Considerando:

- a) Que para la sesión N°15-2023 fue presentado el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios del Cunlimón (RAOS), Código de Ética y Código de Conducta por parte de la consultora Van der leer.
- b) Que el señor Luis Diego Noguera representante del TEC, la señora Maureen Guevara representante de la UTN y el señor Rodolfo Vargas representante de la UNED realizaron una serie de observaciones de forma escrita previo al inicio de la sesión.
- c) Que el señor Ricardo Wing representante del CSE propone hacer una reunión entre los compañeros Luis Diego Noguera, Maureen Guevara y Rodolfo Vargas con la empresa Van der Leer para aclarar las dudas y consultas y realizar las incorporaciones necesarias.
- d) Que El señor Francisco Rojas representante de la UCR solicita que posteriormente se presente al Consejo Directivo nuevamente con un control de cambios con los puntos y observaciones dadas por los señores Luis Diego Noguera Maureen Guevara y Rodolfo Vargas.
- e) Que No hay objeciones al respecto, se somete a votación.

Se acuerda:

“PROCEDER A HACER UN TRABAJO EN CONJUNTO CON LOS SEÑORES LUIS DIEGO NOGUERA, RODOLFO VARGAS, LA SEÑORA MAUREEN GUEVARA, Y LA EMPRESA CONSULTORA VAN DER LEER Y ACLARAR E INCORPORAR AL DOCUMENTO LAS DUDAS PLANTEADAS”

“QUE, UNA VEZ INCORPORADOS LAS OBSERVACIONES, SE VA A REMITIR A TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO CON UN CONTROL DE CAMBIOS PARA QUE SEA DE FÁCIL VISUALIZACIÓN PARA TODOS, CON LOS PUNTOS QUE FUERON LAS OBSERVACIONES DE LOS COMPAÑEROS”

Acuerdo firme y unánime.

V. Asuntos varios

- a) Oficio AIC-064-2023 e IN-EJE-003-2023

Continuando con la sesión la señora Karleny Clark señala:

No sé si tuvieron oportunidad de leerlos o quieren que el compañero Jhonny proceda con la lectura.

Con respecto a esta información que remite la auditoría, se le puede enviar entonces un oficio indicando que se da por recibido por parte del Consejo Directivo. Y ustedes me indican si hay alguna observación que quieran hacer al mismo o que posteriormente si tuvieran alguna observación, se le estaría remitiendo.

El señor Manuel Luna expresa:

Pienso que podríamos, no sé si este es el espacio o cuando ustedes lo consideren, precisamente para hacer algunos comentarios, máxime por el documento, sería que efectivamente podamos prestar atención algunos de los aspectos allí señalados. Que tiene que ver con la relación de la inversión establecida, el porcentaje de avance con respecto a la aplicación de lo que allí se señala, y eso yo pienso que va o iría de la mano Karleny en la medida en que nosotros tengamos los insumos para poder responderle adecuadamente en términos también de plazos, o por lo menos de una propuesta de plazos conforme a las condiciones que de la administración activa se tenga para poder ya establecer una posible fecha de cumplimiento del 100%.

El señor Rodolfo Vargas comenta:

Sí, más bien era para ver si puedes tener un espacio de comentar sobre esas situaciones, máxime que hay algunos señalamientos importantes en el informe respecto del cumplimiento y además de que en el oficio que nos remiten, pues se nos solicita indicar cuál sería, las medidas que se deben adoptar para el cumplimiento de esas recomendaciones, que hay algunas recomendaciones que me parecen importantes. Entonces si es aquí el espacio ya para tomar ese acuerdo e indicar cuáles serían las medidas que estaríamos tomando para que se subsanen esas situaciones que la auditoría señala, por ejemplo, en el tema de los libros contables digitales, lo del libro de Actas que la comisión NICSP dice que no lleva, entonces ese tipo de cositas que son importantes si aquí ya se puede tomar el acuerdo sobre algunas medidas sobre alguna indicación como solicita la auditoría.

La señora Karleny Clark toma la palabra:

Sí señor, con respecto a las observaciones que hace la auditoría siempre se le ha indicado primero que nosotros, a pesar de que todas las unidades son unipersonales, se ha tratado con los compañeros de poder cumplir en tiempo y forma con todos los requerimientos que hace la contabilidad nacional. Ellos dieron plazo para diciembre de tener cumplimiento de las normas al 100% y yo les indico que eso no va a ser posible. Nosotros actualmente tenemos un avance de un 90% en la implementación de las NICSP y eso ha sido gracias a la inversión que se ha hecho con consultorías para que nos guíen un poco en los procesos. Esto debido a la falta de personal para atender.

Esto requiere de mucho detalle. Y hay que tener el detalle y las evidencias, para darle seguimiento a todo. Y no se puede dejar de hacer las labores diarias.

Ha sido un esfuerzo de parte de todos los compañeros que se han aunado a cumplir con los requerimientos, sin embargo, siempre tenemos algunos limitantes, por ejemplo, ahorita un aspecto fuerte que nos permitiría avanzar casi que un 96% es poder llevar el control de inventarios con el método peps, pero para eso ya se sacó una contratación, porque eso hay que modificar el módulo de inventarios dentro del sistema avatar que tenemos y esa es una modificación bastante grande en el sistema; a lo que nos indican los desarrolladores y el trabajo que se va a hacer va a iniciar de noviembre hasta septiembre del próximo año.

En la parte de los libros digitales, eso también hay que trabajarlo con los desarrolladores, porque casi que toda la información la remite el sistema, lo que hay que hacer es compilarla.

Entonces si bien es cierto, estamos un poquito rezagados con eso, pero sí hemos hecho un avance bastante significativo partiendo de que nosotros iniciamos el año en 60% de avance y ya vamos por el 90, esperando que para el siguiente trimestre se pueda reflejar, aunque sea uno o dos puntos más de avance.

Y bueno, de mi parte eso sería así como muy general. No sé si ustedes tienen alguna observación o que quieran remitirle algún tipo de respuesta a la señora auditora.

El señor Francisco Rojas comenta:

Sí usted básicamente nos está dando un resumen que son aspectos técnicos.

Y creo que bueno, el área de contabilidad ahora no preciso exactamente quién es, que nos ha estado informando de cómo ha avanzado el avance de la NICSP porque ya el tema se ha visto antes en otras sesiones. Debería encargárselo, pedírselo que nos haga, un diagnóstico técnico o una propuesta de cómo se puede atender eso y en qué plazos, básicamente lo que usted nos está explicando porque usted está al tanto.

Porque sería esa información que nosotros podríamos dar una respuesta o plantearle una propuesta a la señora auditora.

La señora Karleny Clark indica:

Si, señor, se le puede remitir el oficio solicitando lo que usted indica a la Contadora. Y se le daría respuesta posterior a la auditora entonces, después de presentado el informe. Todos están de acuerdo con esa propuesta de don Francisco.

El señor Rodolfo Vargas consulta:

Nada más, tenemos claridad de cuál sería ese plazo establecido por ley que se menciona en el segundo para poder dar respuesta.

La señora Karleny Clark responde:

El plazo establecido por leyes es de 10 días, para dar respuesta a los documentos.

Le pueden indicar a la auditora que se recibió el documento y que se está analizando y que es lo que se va a hacer, que se va a solicitar la información a contabilidad y demás, posteriormente se le estaría dando respuesta a las recomendaciones emitidas.

El señor Manuel Luna comenta:

Sí, efectivamente era señalar eso, que el plazo para contestar, pero no necesariamente el plazo para resolver que, en ese caso, cumpliendo en tiempo y en forma señalar el acuse de recibo y también manifestar nuestro interés, de poder ir este trabajando de manera coordinada con las instancias respectivas para poder darle solución. Bueno, no es solución para ir dándole avance precisamente a lo ya señalado; aprovecho Karleny y para extenderle una felicitación, de hecho, la información que yo tenía era de poco más de un 80%. Usted lo señala hoy ya 90. Por eso yo aprovecho para hacer la felicitación, porque siendo un poco conocedor de estas cosas, sé lo que significa. A raíz de la experiencia a lo interno de la institución en la cual trabajo, esto suena una tarea tremenda, entonces yo aprovecho Karleny, mi felicitación por ese porcentaje de avance y no dudo, que con ese ritmo que están haciendo y el compromiso adquirido muy pronto si no tenemos el 100, vamos a tener un avance sumamente satisfactorio. Nada más eso.

El señor Luis Diego Noguera toma la palabra:

No, lo mío es bueno para reiterar lo que dijo Rodolfo y don Manuel, la verdad totalmente alineado. El tema es que nosotros sí tenemos que responder en esos 10 días, pero totalmente de acuerdo, no tenemos que resolver lo que estaríamos haciendo mal es no dar la respuesta y la respuesta básicamente formal sería que lo recibimos y que estamos haciendo las gestiones para resolver o atender lo que se indica ahí.

El señor Rodolfo Vargas señala:

Sí, doña Karleny bueno que usted nos señalaba que a pesar de todos los esfuerzos que están haciendo claramente por la limitación de personal y demás, y ya lo dijo, Manuel, ese trabajo titánico que pasar por toda la normativa de que si siempre que es el plazo máximo estaría llegando al 100%.

Quisiéramos que sí, pero ya usted nos dijo que se conoce de primera mano en realidad y que eso no va a ser posible por sus circunstancias.

¿Qué pasa en ese caso? ¿Qué pasa cuando lleguemos a diciembre y no hayamos cumplido con el 100%? ¿Hay alguna posibilidad de una prórroga? ¿Hay una posibilidad de presentar una justificación, digamos a esa prórroga o acarrea alguna situación negativa para la institución?

La señora Karleny Clark responde:

Don Rodolfo, pues contabilidad nacional fijó un plazo de diciembre siento yo para ejercer presión ante las instituciones, seguramente ellos van a remitir algún oficio indicando de que no se está cumpliendo con lo que está señalado ya en la directriz, pero sí le puedo decir que nosotros hemos hecho lo humanamente posible para llegar a eso, sin embargo, bueno, todos ustedes saben cuáles son las complicaciones administrativas que tenemos que enfrentar y se ha hecho el esfuerzo eventualmente si mandan una nota, se le dará respuesta con los informes y el trabajo que se ha realizado.

La auditora, por ejemplo, participó en la última sesión de la Comisión, donde estuvimos haciendo un barrido otra vez de toda la matriz y ver qué avances hemos tenido para remitir los informes de este tercer trimestre.

Y que nos arroja ese resultado positivo de ya alcanzar un 90%.

No tendría cómo contestarle, porque si hay repercusión, hay repercusión, sí para la administración en qué medida lo va a aplicar contabilidad nacional. No podría adelantarme a eso porque sinceramente lo desconozco, pero en el momento en que ellos remitan el oficio, la indicación, habrá que darle respuesta porque nosotros no podemos; pero si tuviéramos más personal, tal vez sí podríamos abocarnos y estar solo pendiente de eso, pero la verdad es un poco complicada.

El señor Rodolfo Vargas agrega:

Sí, como le digo, yo sé el esfuerzo importantísimo que la institución hace, por eso es que todos tus compañeros tienen, porque ya, bueno, ya don Jorge indicó y me uno a su felicitación, que externó alcanzar el 90% no es sencillo.

Seguro que otras instituciones que tienen mejores condiciones y que no están por esos números o que les ha costado llegar a sus números.

Solo que sí, me parece que deberíamos ser provisorios en el sentido de pronto indagar cuál sería el posible escenario ante la imposibilidad de cumplir con ese 100% que llegue la fecha y nos envíe la nota y ahí tener que pensar a ver cómo se resuelve o no tener claro cuál iba a ser el posible escenario, no sé si es posible como administración, indagar, explorar cuál sería ese posible escenario ante esa imposibilidad de cumplir que está claramente fundamentada en todo lo que usted nos ha explicado, a pesar de todo el esfuerzo y compromiso que necesitamos como usted ha venido teniendo y fueron desarrollando, entonces sí, me gustaría a mí como que de pronto se pudiera explorar cuál sería el posible escenario o cuáles serían las posibles justificantes si existiera posibilidad de solicitar una prórroga, si eso implica alguna sanción para la institución, si tiene alguna repercusión negativa. Me parece que sería importante poder explorar.

La señora Karleny Clark contesta:

Tal vez sería oportuno preguntarle a la auditora que ella tiene conocimiento, pues como tienen constantes reuniones con la Contraloría y de ahí tal vez reciba información, tal vez sería oportuno preguntarle si ella conoce de cuáles son las repercusiones y de igual forma voy a indagar en contabilidad nacional, tal vez con el analista que nos está atendiendo, consultarle sobre este tema, de la repercusión para las instituciones que no lleguen al 100% ahora en diciembre, que es la fecha límite.

El señor Rodolfo Vargas consulta:

OK, ¿eso sería necesario que quede como un acuerdo? es parte del Consejo, no sé si los compañeros lo comparten ese sentir o esa necesidad y si es necesario, que quede como un acuerdo.

No hay dudas, ni aportes.

La señora Karleny Clark toma la palabra:

Perfecto, entonces así se va a proceder, se le va a remitir un oficio a la auditora de que se conoció el oficio y el informe remitido y que se están haciendo las gestiones pertinentes para darle la respuesta y además, hacerle la consulta de que si ella sabe cuáles serían las repercusiones para la institución, si no llega al 100% al final de diciembre.

Se somete a votación.

Votos a favor: 7. (Ricardo Wing Argüello, Francisco Rojas Rojas, Rodolfo Vargas Meza, Karleny Clark Nelson, Manuel Luna Angulo, Luis Diego Noguera, Ahsly Godínez Tenorio)

Votos en contra: 0.

Total de votos:7.

Considerando que:

- a) En sesión N°15-2023 se presenta el oficio AIC-064-2023 y el informe IN-EJE-003-2023.
- b) La señora Karleny Clark Decana a.i. indica sobre el avance actual se la implementación de las NICSP que ha sido un esfuerzo de parte de los funcionarios y de inversión en contrataciones efectuadas.
- c) Que el señor Rodolfo Vargas representante de la UNED consulta sobre las repercusiones en caso de no cumplir al 100% a fin de año.
- d) La señora Karleny Clark indica no conocer sobre las repercusiones por lo que sugiere consultar a la auditoría interna.
- e) No hay dudas ni consultas, se somete a votación.

Se acuerda:

“DAR POR CONOCIDO EL OFICIO Y EL INFORME REMITIDO POR LA AUDITORA, Y REMITIR UN OFICIO INDICANDO LAS GESTIONES PERTINENTES Y CONSULTAR SI ELLA CONOCE CUÁLES SERÍAN LAS REPERCUSIONES PARA LA INSTITUCIÓN, SI NO LLEGA AL 100% AL FINAL DE DICIEMBRE”

Acuerdo firme y unánime.

La señora Karleny Clark Nelson agradece a los señores la participación en la sesión.

Habiendo tratado los puntos del orden del día, siendo las diez horas y cincuenta minutos, se levanta la sesión.

Karleny Clark Nelson
Presidente Consejo Directivo

Ricardo Wing Argüello
Secretario Consejo Directivo