

1
2
3 **ACTA ORDINARIA No. 011-2021**

4 ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO ONCE GUIÓN DOS MIL VEINTIUNO, CELEBRADA POR
5 LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA,
6 CIENCIAS Y ARTES, EL MARTES DOS DE FEBRERO DEL DOS MIL VEINTIUNO, A LAS DIECISIETE
7 HORAS CON NUEVE MINUTOS, DE MANERA VIRTUAL.

8 **MIEMBROS PRESENTES**

9	López Contreras Fernando, M.Sc.	Presidente
10	Vargas Ulloa Ana Gabriela, M.Sc.	Vicepresidenta
11	Badilla Jara Jacqueline, Dra.	Secretaria
12	Domian Asenjo Ana Cecilia, M.Sc.	Prosecretaria
13	Soto Solórzano Geovanny, M.Sc.	Tesorero
14	Velásquez Valverde Jairo, M.Sc.	Vocal I
15	Jiménez López Ingrid, M.Sc.	Vocal II

16 Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal.

17 **PRESIDE LA SESIÓN:** M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa

18 **SECRETARIA:** Dra. Jacqueline Badilla Jara

19 **ORDEN DEL DÍA**

20 **CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

21 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.

22 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 011-2021.

23 **CAPÍTULO II: LECTURA Y CONOCIMIENTO DEL ACTA 009-2021**

24 **ARTÍCULO 03.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 009-2021 del 28 de enero de 2021.

25 **CAPÍTULO III: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA**

26 **ARTÍCULO 04.** CLYP-DA-UI-REINC-003-2021 Reincorporaciones.

27 **ARTÍCULO 05.** CLYP-DA-UI-RET-004-2021 Retiros.

28 **ARTÍCULO 06.** CLYP-DE-RRHH-006-2021 Informe contrataciones y desvinculaciones diciembre
29 2020.

30 **ARTÍCULO 07.** CLYP-DE-RRHH-009-2021 Análisis procesos contratación.

- 1 **ARTÍCULO 08.** CLYP-012-DE-DPH Agenda de actividades mes de febrero DPH.
- 2 **ARTÍCULO 09.** CLYP-010-DE-DPH Informe Marco Nacional de Cualificaciones de las Carreras
3 de Educación.
- 4 **CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE TESORERÍA**
- 5 **ARTÍCULO 10.** Aprobación de pagos.
- 6 **CAPÍTULO V: ASUNTOS DE FISCALÍA**
- 7 **ARTÍCULO 11.** CLYP-FS-04-2021 Junta Directiva VV. **Asunto:** Investigación sobre el proceso
8 judicial 20-001008-0639-LA.
- 9 **CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR**
- 10 **ARTÍCULO 12.** Correo de fecha 20 de enero de 2021 suscrito por el Sr. Alexander Díaz
11 Villarreal, colegiado.
- 12 **CAPÍTULO VII: CORRESPONDENCIA PARA DAR POR RECIBIDA**
- 13 **ARTÍCULO 13.** Oficio CLYP-JD-AI-CAI-0921 de fecha 28 de enero de 2021, suscrito por la
14 Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna. **Asunto:** Informativo sobre
15 consulta elevada a la Contraloría General de la República.
- 16 **CAPÍTULO VIII: ASUNTOS DE DIRECTIVOS**
- 17 **ARTÍCULO 14.** Consulta a la Dirección Ejecutiva.
- 18 **ARTÍCULO 15.** Informe de FECOPROU.
- 19 **CAPÍTULO IX: ASUNTOS VARIOS**
- 20 **ARTÍCULO 16.** Consulta sobre capacitaciones del Colegio.
- 21 **ARTÍCULO 17.** Resoluciones del Ministerio de Salud Pública.
- 22 **CAPÍTULO X: CIERRE DE SESIÓN**
- 23 **CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**
- 24 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.
- 25 La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando
26 presentes los miembros de la Junta. Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Francine Barboza
27 Topping, Asesora Legal y el MBA. Enrique Viquez Fonseca, Director Ejecutivo.
- 28 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 011-2021.
- 29 Conocido el orden del día la Junta Directiva acuerda:
- 30 **ACUERDO 01:**

1 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN**
2 **DEL ORDEN DEL DÍA./ CAPÍTULO II: LECTURA Y CONOCIMIENTO DEL ACTA 009-**
3 **2021./ CAPÍTULO III: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA./ CAPÍTULO IV:**
4 **ASUNTOS DE TESORERÍA./ CAPÍTULO V: ASUNTOS DE FISCALÍA./ CAPÍTULO VI:**
5 **CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR./ CAPÍTULO VII: CORRESPONDENCIA PARA**
6 **DAR POR RECIBIDA./ CAPÍTULO VIII: ASUNTOS DE DIRECTIVOS./ CAPÍTULO IX:**
7 **ASUNTOS VARIOS./ CAPÍTULO X: CIERRE DE SESIÓN./ APROBADO POR SIETE**
8 **VOTOS./**

9 **CAPÍTULO II: LECTURA Y CONOCIMIENTO DEL ACTA 009-2021.**

10 **ARTÍCULO 03.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 009-2021 del 28 de enero de 2021.
11 Sometida a revisión el acta 009-2021, después de analizada la Junta Directiva acuerda:

12 **ACUERDO 02:**

13 **Aprobar el acta número nueve guión dos mil veintiuno del veintiocho de enero del**
14 **dos mil veintiuno, con las modificaciones de forma hechas./ ACUERDO FIRME./**
15 **Aprobado por siete votos./**

16 **CAPÍTULO III: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA**

17 **ARTÍCULO 04.** CLYP-DA-UI-REINC-003-2021 Reincorporaciones. **(Anexo 01).**

18 El MBA. Enrique Viquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DA-UI-REINC-003-
19 2021 de fecha 27 de enero de 2021, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado
20 de la Unidad de Incorporaciones, revisado por la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa
21 Administrativa, el cual cuenta con el visto bueno de su persona, en el que señalan:

22 "En cumplimiento de la Ley Orgánica 4770, artículo 23, inciso H y de la POL-PRO-INC04
23 Reincorporaciones al Colypro, punto 2 de las políticas generales, donde se indica que es
24 potestad de la Junta Directiva la aprobación o rechazo de las solicitudes de reincorporación; se
25 les remite la solicitud recibida en la Unidad de Incorporaciones al 27 de enero y se les informa
26 que los atestados de esta fueron revisados por esta Unidad.

Nombre	Cédula
RODRIGUEZ MURILLO GUISELLE	2-0615-0533
MARÍN PIEDRA JENIFER VANESSA	1-1201-0531
ZÚÑIGA MENA ELIETH MERCEDES	1-1645-0330

1 MEJÍA CHAVES ANDREA 1-1372-0500

2 PINEDA CORDERO ALEJANDRA 1-1177-0940

3 KASTNER GÓMEZ EDELWEIS 6-0358-0602

4 Por lo que se recomienda tomar el siguiente acuerdo:

5 ACUERDO: Aprobar en firme la reincorporación de las siguientes personas por cuanto aportaron
6 todos los requisitos solicitados en la POL/PRO-INC04 Reincorporaciones, misma que rige a partir
7 de la comunicación de este acuerdo.

8 XXX Adjuntar listas

9 Comunicar a la Dirección Ejecutiva, a la Jefatura Administrativa y a las Unidades de
10 Incorporaciones y Cobros.

11 Comunicar al Departamento de Comunicaciones para que se active el envío de notificaciones a
12 estas personas.”

13 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

14 **ACUERDO 03:**

15 **Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-REINC-003-2021 de fecha 27 de enero de**
16 **2021, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**
17 **Incorporaciones y la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa del Departamento**
18 **Administrativo, en el que solicitan la aprobación para reincorporar al Colegio seis**
19 **personas. Aprobar la reincorporación de los siguientes colegiados, por cuanto**
20 **aportaron todos los requisitos solicitados en la POL/PRO-INC04 Reincorporaciones,**
21 **misma que rige a partir del comunicado de este acuerdo:**

22 Nombre	Cédula
23 RODRIGUEZ MURILLO GUISELLE	2-0615-0533
24 MARÍN PIEDRA JENIFER VANESSA	1-1201-0531
25 ZÚÑIGA MENA ELIETH MERCEDES	1-1645-0330
26 MEJÍA CHAVES ANDREA	1-1372-0500
27 PINEDA CORDERO ALEJANDRA	1-1177-0940
28 KASTNER GÓMEZ EDELWEIS	6-0358-0602

29 **Trasladar este oficio al Departamento de Comunicaciones para que se active el envío**
30 **de notificaciones a estas personas./ Aprobado por siete votos./ ACUERDO FIRME./**

1 **Comunicar al M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**
2 **Incorporaciones, a la Dirección Ejecutiva, a la Unidad de Archivo, a la Unidad de**
3 **Cobros y FMS y al Departamento de Comunicaciones (Anexo 01)./**

4 **ARTÍCULO 05.** CLYP-DA-UI-RET-004-2021 Retiros. **(Anexo 02).**

5 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DA-UI-RET-004-
6 2021 de fecha 28 de enero de 2021, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado
7 de la Unidad de Incorporaciones, revisado por la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa
8 Administrativa, el cual cuenta con el visto bueno de su persona, en el que presentan el informe
9 de retiros temporales e indefinidos.

10 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

11 **ACUERDO 04:**

12 **Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-RET-004-2021 de fecha 28 de enero de 2021,**
13 **suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**
14 **Incorporaciones y la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa Administrativa, en el que**
15 **presentan el informe de retiros temporales e indefinidos. Aprobar el retiro de las**
16 **siguientes personas colegiadas por cuanto aportaron todos los requisitos solicitados**
17 **en la POL/PRO-INC03 Retiros Temporales e Indefinidos:**

18 **RETIROS INDEFINIDOS:**

19 Nombre	20 Cédula	21 Motivo	22 FECHA RIGE
23 ALFARO CORDERO ANAIS CECILIA	2-0369-0422	Jubilación	14/01/2021
24 SANABRIA MONGE ANA LORENA	3-0266-0776	Jubilación	05/01/2021
25 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ SANTOS	9-0069-0635	Jubilación	20/01/2021
26 BRENES HERRERA IRINA	2-0416-0732	Jubilación	20/01/2021
27 VARGAS BLANCO FAINIER	2-0316-0180	Jubilación	20/01/2021
28 LOAIZA MEJÍAS MARÍA	2-0329-0424	Jubilación	20/01/2021
29 CHAVARRÍA VALVERDE YAXARY	1-1601-0205	██████████	20/01/2021
30 BRENES HERNÁNDEZ SIRLEY	3-0271-0229	Jubilación	20/01/2021
31 HERRERA CHAVARRÍA FLORITA	4-0123-0312	Jubilación	20/01/2021
32 ORTIZ ACHOY SUSANA	3-0406-0405	Renuncia	21/01/2021
33 CHAVES CAMBRONERO INÉS SOFÍA	7-0075-0070	Jubilación	21/01/2021
34 VILLALOBOS VARGAS ERAIDA	1-0537-0105	Jubilación	21/01/2021
35 SANCHO MOYA PILAR MARÍA	2-0352-0281	Jubilación	22/01/2021
ROLDÁN VARGAS ERIKA MELISSA	1-1185-0157	██████████	22/01/2021
PRENDAS AGUIRRE LUIS FELIPE	6-0109-0267	Jubilación	22/01/2021
BOLAÑOS SOLANO ROSIBEL	1-0409-0883	Jubilación	22/01/2021

1	VILLALOBOS SOTO MARIO	4-0102-1103	Jubilación	22/01/2021
2	ROMERO CHAVES YURI MELISSA	1-1258-0219	Estudios en el Extranjero	25/01/2021
3	UGALDE VÍQUEZ KENNETH	1-0874-0801	Renuncia	26/01/2021
4	ESCALANTE ARAUZ PATRICIA	1-0415-0967	Jubilación	26/01/2021
5	VALVERDE MONTENEGRO YENDRY	1-1483-0486	No labora en educación	27/01/2021

6 **RETIROS TEMPORALES:**

7	Nombre	Cédula	Motivo del retiro	Rige	Vence
8	ROJAS CHAVES LUIS DIEGO	6-0339-0001	Permiso sin goce de salario	01/02/2021	31/07/2021
9	MURILLO CHAVES ANDREA	2-0612-0609	Permiso sin goce de salario	01/02/2021	31/07/2021

10 **Trasladar este oficio a la Fiscalía con la finalidad de dar seguimiento a las personas**
 11 **que se retiran, para verificar si efectivamente están o no trabajando en educación y**
 12 **al Departamento de Comunicaciones para que suspenda el envío de notificaciones**
 13 **a éstas personas./ Aprobado por siete votos./ ACUERDO FIRME./**

14 **Comunicar al M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**
 15 **Incorporaciones, a la Dirección Ejecutiva, a la Unidad de Cobros, a la Fiscalía y al**
 16 **Departamento de Comunicaciones (Anexo 02)./**

17 **ARTÍCULO 06.** CLYP-DE-RRHH-006-2021 Informe contrataciones y desvinculaciones
 18 diciembre 2020. **(Anexo 03).**

19 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DE-RRHH-006-2021
 20 de fecha 19 de enero de 2021, suscrito por la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del
 21 Departamento de Recursos Humanos, en el que informa:

22 "A continuación, le brindamos el detalle de las contrataciones y desvinculaciones de personal
 23 que fueron ejecutadas en el mes de diciembre de 2020.

24 **Contrataciones**

25 **Plazas fijas:**

26	Nombre del colaborador	Puesto	Fecha de aprobación	Fecha de ingreso
27	Luis Morales Chaves	Encargado CCR Alajuela	15/12/2020	16/12/2020
28	Dionne Chacón Cordero	Gestor Regional San José este	15/12/2020	04-01-2021*
29	Cristina Montoya Elizondo	Gestor Regional Puriscal	15/12/2020	04-01-2021*
30	Luis Diego Arias Hernández	Gestor Regional Bajura	15/12/2020	04-01-2021*
31	Karla Colomer Medina	Gestor Regional Sarapiquí	15/12/2020	04-01-2021*
32				

Cantidad de Plazas fijas: 5

*Se realizó el proceso de contratación en el mes de diciembre, sin embargo, el ingreso se acordó para enero, 2021.

Plazas temporales

Nombre del colaborador	Puesto	Fecha de aprobación	Fecha de ingreso
N/A			

Cantidad de Plazas temporales: 0

Total de plazas contratadas: 5

Desvinculaciones

Nombre del colaborador	Puesto	Tipo	Fecha	Cumplimiento de preaviso
Alexander Oviedo Castro	Abogado	Renuncia	14/12/2020	No
Milagro Tencio Arroyo	Gestora DPH	Finalización contrato (Licencia maternidad)	18/12/2020	N/A
Leslie Ruiz Esquivel	Auxiliar de archivo	Renuncia	20/12/2020	Sí

Contrataciones en proceso

Puesto	Motivo	Fecha de solicitud	Estado
Gestor Regional San José Oeste	Renuncia	11-06-2020*	<i>*Proceso reiniciado.</i> En proceso de clasificación de ofertas
			En proceso de revisión de requisitos para el puesto, por cuanto se ha publicado en tres ocasiones por no contar con oferentes que cumplan con el grado académico.
Ingeniero de entornos virtuales	Plaza nueva	1/12/2020	En proceso de revisión y confirmación de referencias.
Auxiliar de entornos virtuales	Plaza nueva	1/12/2020	
Abogado(a)	Renuncia	15/12/2020	En proceso de clasificación de ofertas
Secretaria FMS	Traslado	11/1/2021	En proceso de clasificación de ofertas
Oficial de Plataforma Puriscal	Traslado	8/1/2021	Por publicar anuncio

Contrataciones ejecutadas en el mes de enero

Puesto	Motivo	Observación
Secretaria Consultoría Legal	Renuncia	Proceso ejecutado, ingresó 12 de enero
Auxiliar de Archivo	Renuncia	Proceso ejecutado, ingresó el 18 de enero
Oficial de Plataforma Kiosko	Traslado	Proceso ejecutado, ingresa el 01 de febrero

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 05:

1 **Dar por recibido el oficio CLYP-DE-RRHH-006-2021 de fecha 19 de enero de 2021,**
2 **suscrito por la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del Departamento de**
3 **Recursos Humanos, en el que informa sobre las contrataciones y desvinculaciones**
4 **realizadas en diciembre 2020./ Aprobado por siete votos./**
5 **Comunicar a la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del Departamento de**
6 **Recursos Humanos y a la Dirección Ejecutiva./**

7 **ARTÍCULO 07.** CLYP-DE-RRHH-009-2021 Análisis procesos contratación. **(Anexo 04).**

8 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, externa que en la burocracia interna de
9 Colypro, entendiéndose burocracia como trámites internos, no como exceso de papeles, como
10 debe de entenderse la etimología de la palabra francesa, esos controles internos que existen,
11 por más que se quiera hacer algo, hay políticas internas que les impiden hacerlo.

12 Indica que como los presentes bien saben, en una estructura de política generales de las cuales
13 se desprenden las políticas específicas y los procedimientos, de tal forma que se ha dado algo
14 interesante y ya la Dirección Ejecutiva en su curva de aprendizaje, entiende perfectamente en
15 cuanto a lo que es la cultura de la organización; lo que implica y lo lleva a pensar de que por
16 ejemplo cuando la Junta Directiva, hizo la función de Asamblea General y aprueba el
17 presupuesto 2021 y las plazas ahí contempladas, lo que aprueba es el contenido económico
18 para la plaza, pero no está autorizando la apertura de la plaza, la cual está regulada en la
19 política POL/PRO-RH 02 "Reclutamiento, Selección y Desvinculación del Personal".

20 Menciona que en la curva de aprendizaje, tanto de la Dirección Ejecutiva como de la Junta
21 Directiva, ya tienen claridad de que una cosa es la aprobación presupuestaria de una plaza, o
22 sea, le dan contenido económico a un puesto, pero para poder abrir la plaza, se necesita una
23 autorización de Junta Directiva, según la política general y además se necesita un estudio de
24 cargas, sin eso la Junta Directiva no podría autorizar la apertura de la plaza; por lo que
25 diferenciar la aprobación de la plaza en cuanto a contenido presupuestario versus lo que es la
26 apertura de la plaza, que está asociada a un estudio de cargas.

27 Dicho esto, presenta el oficio CLYP-DE-RRHH-009-2021 de fecha 26 de enero de 2021, suscrito
28 por la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, el cual
29 es un documento debidamente consensuado y colegiado con la Jefa del Departamento de

1 Recursos Humanos, el M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, en su calidad de enlace
2 con la Junta Directiva y su persona.

3 El señor Director Ejecutivo procede a presentar el oficio CLYP-DE-RRHH-009-2021, el cual
4 señala:

5 "De acuerdo con la reunión realizada en conjunto con la Dirección Ejecutiva, el pasado jueves,
6 donde se realizó un análisis de las solicitudes que el Departamento de Recursos Humanos ha
7 recibido para realizar el proceso de contratación, le comunico que según lo acordado se
8 confeccionó el cronograma con los pasos por ejecutar para cada contratación, así como las
9 fechas respectivas, tomando en cuenta las prioridades establecidas, conforme a las necesidades
10 de la Corporación, lo cual se detalla:

- 11 1. Tres Auxiliares de Compras
- 12 2. Secretaria FMS
- 13 3. Oficial de Plataforma de Puriscal
- 14 4. Gestor Regional San José Oeste
- 15 5. Abogado (Departamento Legal)
- 16 6. Ingeniero de Entornos virtuales

17 Para tal efecto, se adjunta el cronograma de los procesos actuales con las prioridades
18 determinadas en la reunión.

19 Por otra parte, según lo analizado en dicha reunión con respecto a las plazas aprobadas en el
20 presupuesto 2021, pero a las cuales debe realizarse primeramente el trámite correspondiente
21 para solicitar la apertura de las plazas a Junta Directiva, se determinó lo siguiente:

- 22 1. En el caso del Abogado (*Fiscalía*) y el Gestor de Contenidos (*Departamento de Comunicaciones*),
23 se procederá a solicitar la apertura de plazas en el mes de marzo, para posteriormente comenzar
24 el proceso de contratación. (*Cabe mencionar que existe un estudio de cargas, donde se*
25 *determinó necesidad de incorporar estas plazas nuevas, presentado a Junta Directiva en oficio*
26 *CLYP-DE-RRHH-074-2020*).
- 27 2. La ampliación de la plaza de Auxiliar de Calidad, para que asuma las funciones de simplificación
28 de trámites, será revisado en el mes de marzo.
- 29 3. Con respecto a las plazas *Analista Curricular (Fiscalía)* y *Auditor(a)*, solicitadas en el presupuesto
30 2021, se procederá a aplicar el estudio de cargas respectivo, por lo cual, derivado del resultado

1 se estaría solicitando la apertura de dichos puestos en el mes de junio, para posteriormente
2 comenzar el proceso de contratación.

3 Cabe mencionar que en este análisis no se contemplan los procesos de contratación que se
4 generen en próximos meses, producto de desvinculaciones de personal, para lo cual se realizará
5 la priorización respectiva, de acuerdo con las necesidades de los Departamentos y la
6 Corporación.”

7 El señor Director Ejecutivo, añade que el oficio señala los pasos a seguir para la contratación,
8 en función de las necesidades, que en algún momento el señor Presidente hizo, previo a las
9 necesidades que tiene la administración en este momento para contratación de personal. Indica
10 que a la administración le urge hacer la contratación de los tres auxiliares de compra, porque
11 es ahí donde pasará la ejecución presupuestaria y desde una perspectiva sistémica, la Junta
12 Directiva, tendrá que valorar la nueva política de compras, en donde están todas las
13 observaciones que ha realizado la señora Auditora Interna y estaría ajustado la Unidad de
14 Compras e incorporando tres Auxiliares de Compras; de tal forma que eso es urgente y en ello
15 están trabajando.

16 Además, el puesto de Secretaria del FMS, quien también colabora con el Jefe del Departamento
17 Financiero y la Comisión de Presupuesto. En cuanto a la oficial de plataforma, se está valorando
18 la posibilidad de realizar un movimiento interno y que la Junta Directiva, realice la modificación
19 de una política porque parte de la evolución, de lo que se tiene que hacer y se ha aprendido
20 es, para qué hacer todo un gran procedimiento si internamente pueden realizar algunos ajustes,
21 siempre y cuando mantengan la ética y objetividad de hacer las cosas, porque eso no es un
22 asunto de dar alguna ventaja odiosa alguien para que tome decisiones en contra pelo de lo que
23 sea, no es eso lo que se quiere, sino más bien tener una posición más ágil en el tema de
24 reclutamiento y selección, que dicho sea de paso, tal y como está actualmente la política de
25 permitir concursos internos y externos a la vez, genera problemas a la administración, tema
26 que se discutirá en otra oportunidad.

27 En cuanto al Abogado de la Unidad de Consultoría Legal, es una necesidad urgentísima, sobre
28 todo por las nuevas funciones que le han dado al Departamento Legal y estar ellos
29 exclusivamente atendiendo el tema de atención al colegiado. Recuerda a los presentes que el

1 Departamento Legal, actualmente, no brinda soporte en lo administrativo y
2 administrativamente la carga de trabajo es muy considerable.

3 Además, un Ingeniero de Entornos Virtuales, porque pese a que existe una necesidad muy
4 grande, ya se ha hecho el reclutamiento hasta en el mismo colegio profesional y no se encuentra
5 nadie en el área de ingeniería informática para que les ayude con el perfil de entornos virtuales.
6 Al día de hoy no se ha conseguido y necesitan conseguir con ese proceso; de tal forma que,
7 durante febrero 2021, se estará trabajando con seis nuevos puestos.

8 Menciona que en el presupuesto 2021 se aprobaron varios puestos, dos de ellos que fueron
9 considerados por la Junta Directiva desde el año anterior, los cuales ya tienen el respectivo
10 estudio de cargas y están en proceso, solamente es de contratarlos y por eso después de la
11 urgencia de esos puestos, continuar con el puesto del Abogado de la Fiscalía, que ya tiene el
12 estudio de cargas y la justificación para hacerlos, además del Gestor de Contenidos del
13 Departamento de Comunicaciones.

14 Indica que la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del Departamento de Recursos Humanos,
15 realiza un estudio de cargas, donde se determina la necesidad de incorporar esas nuevas plazas,
16 por lo que en los próximos días se estará solicitando a la Junta Directiva la apertura de la plaza
17 del Abogado de la Fiscalía y con la Comisión de Salarios, analizar el tema del salario del Gestor
18 de Contenidos.

19 Además, señala, que se tiene la aprobación del Auxiliar de Calidad, que en algún momento se
20 autorizó para medio tiempo y ahora se está otorgando en tiempo completo en el entendido de
21 que la otra media plaza, era para que atendiera algo que el Ministerio de Economía, está
22 solicitando respecto a la simplificación de trámites y esa persona trabajaría directamente, con
23 el apartado de Control Interno de la Dirección Ejecutiva.

24 Comenta que en presupuesto se incluyeron dos puestos más, de los cuales uno les está
25 generando algún ruido a nivel de la administración, por ello tenía toda la sana intención de
26 redactar una nota a la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna, sin embargo, se disculpó
27 al filo de la tarde porque tenían que cerrar la Sede del Colegio ubicada en Desamparados de
28 Alajuela, hoy martes 02 de febrero de 2021, para realizar la sanidad mediante la fumigación y
29 otros aspectos que han estado manejando; además todo el día de hoy ha sido comprometido
30 y no ha tenido tiempo de redactarle la nota a la señora Auditora Interna para recordarle, con

1 todo respeto, el hecho de que en el artículo que aprobó la Junta Directiva con el presupuesto
2 de la Auditoría Interna, no se está aprobando la apertura de plaza, sino el presupuesto.
3 Externa que al respecto ya conversó con la señora Auditora Interna, quien le solicitó que le
4 informara, por lo que mañana a más tardar le enviará una nota, la cual copiará al Departamento
5 de Recursos Humano, indicándole a la señora Auditora Interna, que el hecho de aprobar el
6 presupuesto, no es sinónimo de aprobar la apertura de la plaza y que se necesita realizar un
7 estudio de cargas, por lo que desde la semana pasada, firmó la autorización para que se
8 proceda a contratar la empresa que realizará el estudio de cargas; razón por la cual es
9 importante tener claro la línea del tiempo que es importante tenerla claro. Añade que la semana
10 pasada se autorizó el estudio de cargas, o sea a finales de enero, lo cual implica que se lleva
11 un tiempo para la contratación de la persona física o jurídica que realice el estudio y una vez
12 que se realice el estudio, se lleva un periodo de tiempo para elaborar el estudio, el cual una vez
13 que se tenga se presenta a la Junta Directiva, realizando los análisis respectivos, por parte de
14 la administración, para que decida si se amerita o no una plaza; puede ser que aquí se traslape
15 alguna legislación interna que regula exclusivamente a la Auditoría Interna, pero ahí ya vendrá
16 el momento procesal oportuno para que se diga en ese momento lo que se debe decir, sin
17 embargo, hasta ahí, implica que todo febrero y marzo, por lo que precisamente en el oficio se
18 propone que a inicios de junio se estaría solicitando, por todo lo que ha pasado que la Junta
19 Directiva valore si se aprueba la plaza, la comunicación del acuerdo, la reunión con la Comisión
20 de Salarios, el asignar el salario, para que se presente a la Junta Directiva la apertura de la
21 plaza para empezar el proceso de selección, se puede decir que el proceso es muy lento, pero
22 ese es el proceso burocrático que se tiene en el Colegio y se debe respetar, caso contrario se
23 estaría infringiendo las leyes, a no ser que la Junta Directiva diga en algún momento "ah no
24 Enrique, hágase de otra forma" y él atenderá siempre las disposiciones de la Junta Directiva y
25 esto mismo estaría pasando con el Analista Curricular de Fiscalía; en ese caso durante marzo
26 se estaría trabajando el tema del Abogado, pero el Analista igualmente debe de pasar por todo
27 ese proceso, de tal forma que deseaba sacar un tiempo adicional para explicar a los presentes,
28 porque la tranquilidad como Director Ejecutivo es que están cumpliendo con lo que señalan las
29 políticas que se han aprobado por parte de la actual y otras Juntas Directivas y que de hacerlo
30 por otro camino será la Junta Directiva quién decida y él respetará las disposiciones que tomen.

1 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, indica que este informe responde a una reunión
2 que tuvo con la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del Departamento de Recursos
3 Humanos, básicamente para priorizar de acuerdo a las necesidades reales que entienden que
4 tiene el Colegio, porque ya había alguna gente presionando al Departamento de Recursos
5 Humanos para que se nombre a este porque ya me lo aprobaron, por esto o por lo otro y si se
6 ve la priorización responde a la implementación de algunos aspectos que ya aprobaron, como
7 por ejemplo las plazas de la Unidad de Compras y de ahí para abajo todo lo demás, pero en
8 una secuencia lógica, de acuerdo a lo que se está implementando en el Colegio, evidentemente
9 la explicación brindada por el Director Ejecutivo, responde no solo a esa priorización, sino a lo
10 que ya está aprobado por política.

11 Señala que ya el Departamento de Recursos Humanos, ha recibido presión de algunos
12 departamentos a quienes urgen que se les nombre las plazas; como por ejemplo en el caso del
13 Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, ya está en proceso el nombramiento de
14 uno de los colaboradores que estará con Ulula, pero falta por nombrar uno, que a pesar de que
15 se ha publicado no se consigue, por ello se incluyó solo uno; sin embargo, esto ya está en
16 trámite y está caminando desde hace días.

17 La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, menciona que con todo respecto no le parece en lo
18 mínimo la programación, porque deja muy mal parada a la Junta Directiva, quien aprobó el
19 presupuesto 2021 y las plazas respectivas, porque en el caso de la Fiscalía se realizó un estudio
20 de cargas y el hecho de que se deje a la Fiscalía hasta marzo, en los últimos, donde se sabe
21 que como Fiscalía deben hacer cumplir la Ley y en lo particular le enferma que el Departamento
22 de Recursos Humanos, hasta ahora se pronuncie y deje abiertamente a la Junta Directiva y a
23 la Comisión de Presupuesto, en evidencia; porque en el oficio se indica que se aprobó un
24 presupuesto en donde se contaba con un análisis de si se tenía o no que aprobar esas plazas.
25 Menciona que le preocupa que a estas alturas el Departamento de Recursos Humanos, se
26 pronuncie y no haya hecho una alerta a la Junta Directiva y a la Comisión de Presupuesto, una
27 de las más actividades del Departamento de Recursos Humanos. Añade que le parece efectivo
28 que se realice la priorización que tiene que existir como órgano para nombrar los puestos y
29 según las líneas que tienen que existir por parte de la Corporación, sin embargo, para la Fiscal

1 no es de recibo que a estas alturas el Departamento de Recursos Humanos, ponga en tela de
2 duda, la aprobación de un presupuesto que hizo la Junta Directiva.
3 Indica que se realizó un estudio de cargas, para el cual se invirtió mucho dinero y ya estaba
4 perfectamente respaldado, para que a esta altura diga que se debe hacer un estudio de cargas.
5 Desea saber qué estudio de cargas va a realizar y qué efectividad tiene entre uno y otro,
6 consulta cuánto tiempo más se tiene que esperar y no lo dice solo por el caso de la Fiscalía.
7 El M.Sc. López Contreras, Presidente, externa que no es así como se pinta y si la señora Fiscal
8 se molesta por eso, también existen muchas cosas por las que él se molesta, cosas que como
9 Fiscales se están haciendo, le parece que se están extralimitando en algunas funciones; sin
10 embargo, se reserva las cosas en las que le parece que la Fiscalía se está extralimitando.
11 Cree que no es el Departamento de Recursos Humanos, quien debe justificar una plaza, los
12 puestos los han solicitado los departamentos y la señora Fiscal manifestó algo que no es cierto,
13 por lo que se debe de tener cuidado con lo que se dice y que solicita que conste en actas.
14 Añade que cuando un departamento solicita un puesto es quien debe de justificar y los que se
15 incluyen en estudio de cargas para el estudio que viene son puestos nuevos, en algunos casos
16 puestos que se están viendo afectados por la implementación del SAP y para información de la
17 señora Fiscal, menciona que el estudio de cargas no lo realiza el Departamento de Recursos
18 Humanos, sino una empresa que se contrata para los efectos del caso y luego eso se presenta
19 a la Junta Directiva para su conocimiento, como conocieron el anterior, cuando el puesto de
20 comunicaciones se incluyó en el estudio de cargas. Por lo anterior, no comparte el comentario
21 de la señora Fiscal, porque no es tal y cual lo menciona; puede respetar su molestia, sin
22 embargo, se debe tener cuidado en el sentido de ver a quién se le está dando la responsabilidad
23 de las cosas y la priorización en este caso responde a la necesidad que tiene el Colegio, sabe
24 que ahorita si se ponen a revisar todo mundo quiere que se le nombre el puesto que ya tiene
25 contenido presupuestario; sin embargo, en esa parte se debe de tener calma porque la misma
26 Auditoría Interna, ha dicho que debe haber un estudio de cargas, por lo que se debe analizar
27 si para unas cosas sí es bueno y para otras no, porque aunque como Junta Directiva, se tenga
28 la facultad para hacer algunas cosas y lo lógico es que en la mayoría de las cosas se actúe de
29 acuerdo a la normativa interna que se tiene.

1 La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, considera que no puede ser posible que la
2 Junta Directiva apruebe plazas y luego se les diga que se debe realizar estudios de cargas; la
3 lógica y cualquier persona que esté y trabaje en recursos humanos, sabe que primero se realice
4 el estudio de cargas y luego le digan a la Junta Directiva "estas son las plazas que se necesitan,
5 para que las incluyan en el presupuesto, pero se está trabajando al revés, primero se aprueban
6 las plazas y ahora vienen los estudios de cargas, razón por la cual no puede entender esa
7 situación.

8 Indica que existen acuerdos que señalan que después del presupuesto se puede contratar, en
9 el caso de la plaza de Auditoría Interna, la plaza la aprobó la Junta Directiva ya tiene estudio
10 de cargas.

11 El señor Presidente aclara a la señora Vicepresidenta que el puesto de la Auditoría Interna no
12 tiene estudio de cargas, tiene un estudio que realizó la Auditoría Interna.

13 La señora Vicepresidenta señala que anteriormente el señor Presidente indicó que son los
14 departamentos quienes tienen que justificar las plazas.

15 El señor Presidente aclara que los departamentos son quienes justifican y eso es otra cosa.

16 La señora Vicepresidenta, aclara que no está defendiendo ningún departamento, está citando
17 ejemplos al igual que la Fiscalía o al Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, porque
18 no es posible que primero se apruebe la plaza y luego se realice el estudio, eso en ningún lado
19 existe, cualquier administración primero realiza los estudios y necesidades, después se presenta
20 a la Junta Directiva para su análisis y aprobación. Considera que se está haciendo incurrir en
21 errores a la Junta Directiva otra vez.

22 El señor Presidente, considera que existe una mala apreciación de las cosas porque la señora
23 Vicepresidenta, el señor Tesorero y su persona están en la Comisión de Presupuesto, cuando
24 les llega la solicitud para que se le dé contenido económico a una plaza es un primer plazo en
25 una ruta crítica, cuando se ve la necesidad en un departamento que solicita una plaza, no es
26 un estudio de cargas, sino una justificación para que luego se continúe con el otro paso. El
27 hecho de que la Junta Directiva autorice un contenido presupuestario para un puesto, no
28 necesariamente significa que al final se tenga que nombrar, puede ser que el estudio, ahora
29 con la implantación de SAP y demás, indique que la plaza no se ocupaba, esa es la parte que
30 quieren cumplir. Sabe que actualmente hay una desesperación porque se nombren todas las

1 plazas, por lo que la idea es darle un camino técnico al asunto, las plazas que sí es están
2 priorizando ya cuentan con estudio, el estudio que ya vio la Junta Directiva; el caso de Fiscalía
3 y del Departamento de Comunicaciones, se vieron en el anterior estudio, para el estudio que
4 vienen se están incluyendo no solamente los casos de nuevas plazas, sino plazas que ya están
5 laborando a fin de determinar si requieren algún ajuste, no solamente en el tema de perfil,
6 jornada, sino otras cosas que el estudio puede determinar.

7 Respeto el tema que tiene la señora Vicepresidenta en recursos humanos, posiblemente otros
8 estén equivocados, aunque también estuvieron un tiempo en recursos humanos, pero
9 básicamente sería esa parte de que no es cuestión de poner a correr, sino darle el orden que
10 ya tiene el Colegio en ese sentido.

11 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, menciona que durante la tarde leyó los
12 documentos de la sesión y le surgió la duda, por lo que se puso a buscar, razón por la cual
13 considera que se debe de replantear el tema.

14 Recuerda que en la sesión del año pasado en donde la Auditoría Interna, presenta el universo
15 auditable, presentó el estudio de las cargas, las horas y de todos los aspectos, cuando se tomó
16 el acuerdo la Junta Directiva, le da la aprobación a la plaza, sujeta a la aprobación del
17 presupuesto 2021. Debido a eso, se leyó no solo el acuerdo, sino todo el antecedente porque
18 incluso hay una manifestación que se hace en el acta, que habla sobre el estudio de cargas
19 realizado, si revisa el acta 109-2020, se habla del estudio, de la aprobación y además de eso
20 realiza la prevención de que las normas de Auditoría Interna, el Reglamento de Auditoría Interna
21 el cual se aprueba y eleva a la Contraloría General de la República, más las normas que brinda
22 la Contraloría General, establecen una serie de lineamientos que se expusieron en la sesión
23 109-2020, con las cuales la Junta Directiva toman el acuerdo. Sugiere al MBA. Enrique Viquez
24 Fonseca, Director Ejecutivo, que revise eso antes de enviarle un documento a la señora Auditora
25 Interna, porque en el acta 109-2020, sí quedó el fundamento, las horas y el acuerdo, reitera su
26 sugerencia de revisar el tema antes de contestar a la Auditoría Interna.

27 La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, reitera que la misma situación se dio cuando surgieron
28 todas esas plazas, la señora Asesora Legal, consultó que en dónde estaban los estudios de
29 cargas, porque se estaban aprobando algunas plazas, que ya tenían contenido presupuestario
30 y de igual manera lo hizo como Fiscal. Reitera que si el Departamento de Recursos Humanos,

1 supo que la Junta Directiva estaba aprobando plazas, debió realizar la observación que el señor
2 Presidente mencionó, porque el tema es muy sencillo, la Junta Directiva aprobó plazas, pero
3 son plazas "ficticias", porque dependen de un estudio de cargas. No comprende cómo se le va
4 a dar contenido presupuestario a algo, si ni siquiera en ese momento se sabía que, si se iba a
5 contratar.

6 Menciona que en el caso de la Fiscalía en el estudio de cargas que se realizó, desea saber en
7 dónde se realizará la comparación del caso del Analista Curricular, si actualmente la Fiscalía no
8 tiene uno, cómo se va a comparar, cuál estudio de cargas se va a realizar y en el caso de la
9 plaza de Abogado, se cuenta con un respaldo y se va dando cuenta que una de las razones que
10 menciona la Ley 4770 es el ejercicio legal y competente que debe buscar Colopro como colegio
11 profesional y resulta que eso no es prioridad, nombrar el abogado de la Fiscalía no es prioridad.
12 Indica que la Fiscalía ha vivido las situaciones de la pandemia, en donde ha tenido que buscar
13 una nueva estrategia para salir a buscar a las personas que están ejerciendo el ejercicio ilegal.
14 Solicita a la Junta Directiva el apoyo, para que el ejercicio legal que demanda la Ley 4770 se
15 establezca y se cumpla, porque al final de lo que se está hablando es que deben de ir a buscar
16 esas personas que requieren el apoyo para saber cómo incorporarse o sencillamente la
17 notificación del órgano de la Fiscalía.

18 Consulta a la Junta Directiva qué aprobó, si un presupuesto en donde todavía las plazas no
19 contaban con estudio de cargas, lo cual considera que el Departamento de Recursos Humanos
20 debió alertar a la Comisión de Presupuesto.

21 El señor Director Ejecutivo, considera que se ha conversado sobre muchas cosas y cada una
22 tiene su debida dimensión; aclara a la señora Fiscal que sí es posible que se aprueben plazas
23 sin que exista estudio de cargas, la autorización de plazas es vía presupuestaria, cuando por
24 ejemplo llega una solicitud de presupuesto de algún departamento, lo que se tiene es una
25 solicitud empírica de alguien que dice "yo necesito una plaza", sin embargo, lo que dice la
26 política es que habrá la apertura de la plaza hasta tanto haya un estudio de cargas, por lo tanto
27 son dos cosas diferentes.

28 Indica a la señora Vicepresidenta que las cosas no se están haciendo al revés, es parte de la
29 dinámica de la administración de que se tenga que justificar posteriormente y es el espíritu del
30 numeral dos de la política POL/PRO-RH 02 "Reclutamiento, Selección y Desvinculación del

1 Personal” y sí es posible que plazas tengan contenido económico que luego tendrán que
2 justificarse con estudios de carga porque así alguien lo dijo que era. Si la Junta Directiva, lo
3 quiere cambiar, le indican cómo quiere que haga la propuesta y lo hará; de momento, la
4 Dirección Ejecutiva, tendrá que atender lo que dice la política.
5 Con relación a lo manifestado por la señora Asesora Legal, agradece la observación, pero
6 retoma el artículo 3 del acta 109-2020, el cual lee textualmente:
7 “A partir del recibo del oficio de la señora Auditora, se traslada el plan de Auditoría para la
8 estrategia de abordaje del universo auditable ajustado; en el cual se incluye una plaza de
9 Auditor Junior, misma que quedará aprobada con la aprobación del presupuesto del Colegio”
10 Lo anterior indica que la plaza queda aprobada, no la apertura, recuerda a los presentes que
11 ha mencionado dos palabras técnicas, una es la aprobación de la plaza, o sea el contenido
12 económico y otra es la apertura de la plaza y según la política, eso son dos cosas diferentes.
13 Considera que la duda que puede existir es si eso surgirá a partir del oficio que remitirá a la
14 Auditoría Interna, si es que a la Auditoría Interna le reviste la autoridad autónoma de tomar
15 sus propias decisiones en cuanto a contratación y de que ellos mismos realicen el estudio de
16 cargas, si es así se hará saber y la Junta Directiva tomará la decisión, de momento lo que hace
17 es atender lo que dice la política, la cual es claro y lo vuelve a repetir: “La Junta Directiva,
18 aprobará la apertura de plazas nuevas, de acuerdo con la descripción del puesto confeccionado
19 para este fin y el resultado del estudio de cargas que lo respalda.
20 Externa que la señora Fiscal, los pone en una ausencia de la norma, que es lo que pasa con
21 una plaza completamente nueva como el Analista Curricular, considera que en ese caso se debe
22 realizar una propuesta y presentarla a la Junta Directiva, porque no hay norma que lo regule,
23 o sea hay un vacío. Reitera la consulta, qué pasa cuando una plaza es completamente nueva,
24 que inclusive, según lo que ha aprendido y la práctica que ha visto, en primer lugar, se le debe
25 dar contenido económico, que podría ser realizar la analogía con el curricularista que ya tiene la
26 Fiscalía, porque si no se debe elevar a la Junta Directiva ese caso particular, aclara que ese es
27 un caso técnico.
28 En lo personal, considera que sí es posible que se aprueben plazas sin el estudio de cargas
29 respectivo, agradece a la señora Asesora Legal la observación; sin embargo, si atiende lo que
30 señala la política y el acuerdo de Junta Directiva, no se está hablando el estudio de cargas por

1 parte del Departamento de Recursos Humanos, que ya se metió y en el otro Fiscalía es un buen
2 tema porque existe una ausencia, en cuanto con base en qué se realizará el estudio de cargas,
3 lo cual se resolverá técnicamente y de inmediato a partir de mañana mismo.

4 La señora Vicepresidenta, considera que en ocasiones se enredan más las cosas, con tantas
5 políticas y tantas cosas, no comprende por qué cada día se hace más engorroso el tema, no se
6 explica por qué primero aprobar y luego esto. Señala que lo más acertado es realizar el estudio
7 de cargas primero y luego solicitar la apertura de las plazas; sería el camino correcto.

8 El señor Presidente, recuerda que un caso similar fue la solicitud de un puesto de Secretaria
9 para el Departamento de Desarrollo Profesional, incluso no había estudio, pero al tener
10 conocimiento la Comisión de Presupuesto la implementación del SAP, se le indicó a la jefatura
11 que la actual secretaria podría asumir el tema de las reservaciones de cabinas; por lo que no
12 se requiere un puesto más.

13 Está de acuerdo con lo que indicó la señora Vicepresidenta, sin embargo, son cosas que están
14 establecidas, la actual Junta Directiva no las estableció, las encontraron y están así, está de
15 acuerdo en que se deben cambiar y dar coherencia, entonces se le debe dar, pero ahorita lo
16 que se tiene es eso. Menciona que retomaría algo que indicó la señora Fiscal, respecto a que
17 cuando la Comisión de Presupuesto tiene que analizar la apertura de plazas, ahí debe estar
18 Recursos Humanos, para que desde ahí realice las observaciones y en este momento en que
19 llegan las solicitudes de autorización de plaza para algún departamento es cuando se da cuenta.
20 En este caso el Departamento de Recursos Humanos lo que hace es apearse a las políticas y
21 cuando actúa así, no les sirve a algunos; pero eso es lo que está establecido y evidentemente
22 eso genera la revisión de las políticas o una revisión al tema de la Comisión de Presupuesto.

23 Aclara a la señora Fiscal que el presupuesto, es eso un "presupuesto" y no necesariamente lo
24 que queda es lo que en realidad se va a ejecutar, si quedó presupuestado el puesto para la
25 plataforma de Alajuela, pero en realidad la administración descubre que se puede justificar
26 de otra manera, ese presupuesto posiblemente no se va a ejecutar, porque la administración
27 puede replantear el asunto con las herramientas tecnológicas que se están implementando y
28 darle un giro al presupuesto.

29 Con respecto a lo indicado por el señor Director Ejecutivo, no le queda claro la supuesta
30 autonomía que tiene la Auditoría Interna, porque desconoce si ya vieron que la señora Auditora

1 Interna, envió una consulta a la Contraloría General de la República, sobre la compra del
2 edificio, desconoce si para unas cosas son los jefes de la Auditora Interna, para unas cosas sí
3 les consultan y para otras cosas son totalmente autónomos.

4 La M.Sc. Peraza Rogade, Fiscal, indica que comprende muy bien el tema del presupuesto, lo
5 que no es de recibo, es que si el Departamento de Recursos Humanos sabe que se
6 presupuestaron algunas plazas, por qué no alertó a la Junta Directiva, el procedimiento que
7 indican las políticas y como bien se ha dicho por parte de todos, las políticas las crea, aprueba
8 y modifica la Junta Directiva, si fuera el caso; no comprende por qué a estas alturas a un año
9 de salida de la Junta Directiva, aprobando procedimientos para mejorar el Colypro y dejarlo
10 totalmente diferente, se presentan estas situaciones, más aún cuando existe un estudio de
11 cargas.

12 Aclara al señor Director Ejecutivo, que la Fiscalía no tiene ningún Analista Curricular; y le
13 consulta si cuando mencionó los puestos de asesoría legal, está tomando en cuenta los asesores
14 de los Tribunales Electoral y de Honor.

15 El MBA. Viquez Fonseca, Director Ejecutivo, externa que tal vez la señora Asesora Legal, se
16 puede referir al Tribunal Electoral, porque al Tribunal de Honor ya le están brindando todo el
17 soporte legal, que era el mismo abogado de la administración.

18 La señora Fiscal, menciona que, en ese caso, se está priorizando en el oficio y no ha visto
19 ningún estudio de cargas para el asesor del Tribunal Electoral.

20 El señor Presidente, externa que efectivamente la señora Fiscal tiene toda la razón, no tiene
21 estudio de cargas, recuerda a los presentes que el Tribunal Electoral solicitó una contratación
22 de una manera diferente.

23 La Dra. Jacqueline Badilla Jara, Secretaria, recuerda cuando se presentaron algunas plazas a la
24 Junta Directiva y manifestó que no tenían estudio de cargas, sin embargo, el Director Ejecutivo,
25 acaba de manifestar que la Junta Directiva, si tiene presupuesto, podría eventualmente
26 aprobarlas; sin embargo, considera que eso puede sonar extraño, pero puede ser una piñata;
27 le parece que este tipo de situaciones se deben regular, sugiere establecer una fecha para
28 modificar la política y que cada plaza que se abra cuente con el estudio de cargas, caso contrario
29 el Colegio seguirá creciendo y bien lo dijo el señor Presidente al inicio de la gestión de la Junta
30 Directiva, que cuando fue Tesorero el Colegio tenía ciertos funcionarios y al recibir esta Junta

1 Directiva su cargo, se encontró una administración con un crecimiento bastante elevado y la
2 siguiente Junta Directiva recibirá el Colegio con una crecimiento superior; cree que tal y como
3 va el Colegio llegará a quinientos funcionarios.

4 Reitera su sugerencia de regular esta situación, porque obviamente los estudios de cargas son
5 importantes, porque tampoco se realizará explotación laboral en el Colegio, eso está claro, pero
6 sí regular el tema. Propone que se eleve a la Junta Directiva la política, se ponga una fecha a
7 fin de regular la situación.

8 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, aclara que cuando el Director Ejecutivo,
9 menciona de la referencia que ella le brinda, del acta 109-2020 y lee el acuerdo, no lo lee
10 completo, al final faltó una oración, por lo que leerá completo, porque no solo es leer el acuerdo,
11 sino también las diez páginas de considerandos que lo antecede; el acuerdo 03 tomado en el
12 acta 109-2020, el cual indica:

13 "ACUERDO 03:

14 Dar por conocido el oficio CLYP-JD-AI-CAI-7720 de fecha 23 de octubre de 2020, suscrito por
15 la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna, mediante el cual trasladan el Plan Estratégico
16 2021-2025 y Plan Operativo 2021 de la Auditoría Interna. Otorgar recursos a la auditoría para
17 la estrategia del abordaje del universo auditable ajustado, en el cual se incluye una plaza de
18 Auditor Junior, misma que quedará aprobada con la aprobación del presupuesto del Colegio
19 2021; atendiendo la norma de lineamientos de Auditoría Interna para trámites ante la
20 Contraloría General de la República./ Aprobado por siete votos./ Declarado en Firme por siete
21 votos./"

22 La señora Asesora Legal, recuerda a los presentes que en esa sesión la Auditoría Interna,
23 presentó tres escenarios, donde dependiendo de los estudios que deseara la Junta Directiva,
24 dos incluían la plaza y otras no; el escenario que la Junta Directiva eligió fue el que sí incluía la
25 nueva plaza; por ello sugiere leer todo lo que se incluye en la antesala del acuerdo 03, porque
26 precisamente los lineamientos de auditoría que brinda la Contraloría General de la República,
27 que está asociado con el Reglamento que tiene la Auditoría Interna del Colegio, aprobado por
28 la Junta Directiva y se eleva a la Contraloría lo señala; razón por la cual su deber como Asesora
29 Legal es prevenirles que eso está en la norma.

1 Realiza la prevención de que eso está ahí, de que se presentó a la Junta Directiva, la cual votó
2 y eligió el escenario, el cual incluía la plaza, la cual está justificada en el oficio.
3 En cuanto al caso del Tribunal Electoral, recuerda a los presentes que la Junta Directiva le
4 trasladó el perfil, al cual realizó un análisis y una recomendación, la Junta Directiva las remite
5 al Tribunal, quien indicó que las aplicó; sin embargo, la Junta Directiva devuelve a la Asesoría
6 Legal nuevamente el perfil. Añade que la primera observación que realizó, desde el año pasado,
7 era la indicación, que el Tribunal estaba pidiendo un tiempo completo y la recomendación de
8 la Asesoría Legal era medio tiempo hasta que se realizara un estudio de cargas, que justificara
9 un tiempo completo, porque efectivamente no lo tenía, menciona que esa recomendación la
10 trasladó por escrito a la Junta Directiva desde el año pasado. Nuevamente la Junta Directiva
11 le devuelve el perfil para que realice un estimado, el cual realiza en vista a su experiencia
12 trabajando con el Tribunal Electoral; del por qué no se requiere un tiempo completo y aún se
13 encuentra trabajando en ello, dado que las acciones se ajustan bien, sin embargo, el periodo
14 que establece el Tribunal, máxime que es personal que no se puede destinar a otras funciones,
15 porque el perfil está muy alineado a lo electoral y tal como lo manifestó en el primer escrito no
16 considera que la plaza sea a tiempo completo y menos sin el estudio de cargas; es mejor asignar
17 medio tiempo, realizar el estudio de cargas y luego pasarlo de medio tiempo a tiempo completo.
18 Además, el tiempo que se justifica, eventualmente adicional, no son acciones periódicas, son
19 aspectos eventuales cuando se realizan votaciones e ir de giras, eso es temporal, el resto del
20 tiempo no se justifica y si este tema se analiza en el amplio aspecto, resulta mejor pagar horas
21 extras que contratarlo a tiempo completo indefinidamente.
22 Concluye indicando que todavía no ha entregado el documento, porque se encuentra realizando
23 ese análisis de números y el Presidente del Tribunal Electoral la llama casi a diario para consultar
24 al respecto, sin embargo, es algo que no lo puede hacer a la carrera.
25 El MBA. Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, agradece a la señora Asesora Legal, la observación,
26 sin embargo, su criterio como Director Ejecutivo, lo mantiene, aún sin haber leído después de
27 la coma, donde aclara "atendiendo las normas de lineamiento de Auditoría Interna, para
28 trámites internos de la Contraloría" lo cual no afecta en absolutamente en nada lo que él
29 manifestó antes y no desea que se interprete de manera maliciosa que induce a error a alguien,
30 reitera que el Director Ejecutivo, mantiene la línea de pensamiento y tendrá que revisarse si la

1 Auditoría Interna no tiene que pasar por ese filtro o proceso de estudio de cargas, tema que
2 trabajará directamente con la señora Auditora Interna, con quien mantiene muy buena
3 comunicación.

4 La M.Sc. Peraza Rogade, Fiscal, solicita nuevamente el apoyo a la Junta Directiva, dado que
5 uno de los puestos que se están priorizando, son los de asesores legales, los perfiles de los
6 abogados de la Fiscalía, no es igual, pero es similar al de asesor legal, además ya se cuenta
7 con el estudio de cargas, razón por la cual solicita al órgano se contemple la plaza del abogado
8 de la Fiscalía.

9 El señor Presidente sugiere dejar este tema a cargo del Director Ejecutivo, para que presente
10 una propuesta a la Junta Directiva posteriormente.

11 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

12 **ACUERDO 06:**

13 **Dar por recibido el oficio CLYP-DE-RRHH-009-2021 de fecha 26 de enero de 2021,**
14 **suscrito por la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del Departamento de**
15 **Recursos y Humanos, respecto al análisis de los procesos de contratación. Trasladar**
16 **este oficio a la Dirección Ejecutiva, para que elabore una propuesta de modificación**
17 **de la política POL/PRO-RH 02 "Reclutamiento, Selección y Desvinculación del**
18 **Personal", de igual forma con la política POL/PRO-RH 18 "Estudios de Cargas".**
19 **Dicha propuesta deberá presentarla a más tardar en la sesión del martes 02 de**
20 **marzo de 2021./ Aprobado por siete votos./**

21 **Comunicar a la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del Departamento de**
22 **Recursos Humanos y a la Dirección Ejecutiva (Anexo 04)./**

23 **ARTÍCULO 08.** CLYP-012-DE-DPH Agenda de actividades mes de febrero DPH. **(Anexo 05).**

24 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-012-DE-DPH de
25 fecha 29 de enero de 2021, suscrito por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento
26 de Desarrollo Profesional y Humano, en el que señala:

27 "En respuesta al acuerdo de Junta Directiva número 13 de la sesión ordinaria 079-2017, me
28 permito adjuntar agenda de las actividades del Departamento de Desarrollo Profesional y
29 Humano del mes de enero 2021; mismas que podrían ser del interés de los miembros de Junta
30 Directiva.

A continuación, detallo:

Fecha (s)	Actividad	Población meta/Cupo	Región/Sede	Horario
10/2/2021	NOOC "Estrategias para la prevención del Cyberbullying en contextos educativos".	300 personas colegiadas.	Virtual.	N/A
	MOOC "El cerebro en el aprendizaje de la lectoescritura".	300 personas colegiadas.	Virtual.	N/A
	MOOC "Lectoescritura: claves para su aprendizaje".	300 personas colegiadas.	Virtual.	N/A
	NOOC "Mediación pedagógica en ambientes innovadores de aprendizaje".	300 personas colegiadas.	Virtual.	N/A
	NOOC "Herramientas para la aplicación del enfoque STEAM en el aula".	300 personas colegiadas.	Virtual.	N/A
	MOOC "Aspectos éticos, legales y profesionales del ejercicio docente, en Costa Rica"	300 personas colegiadas.	Virtual.	N/A
	Módulo 2 del curso virtual modular, sobre "Programa de formación de mediadores virtuales de Colypro".	30 personas colegiadas.	Virtual.	N/A
	Módulo 3 del curso virtual modular, sobre "Programa de formación de mediadores virtuales de Colypro" .	60 personas colegiadas.	Virtual.	N/A
	Módulo 4 del curso virtual modular, sobre "Programa de formación de mediadores virtuales de Colypro".	60 personas colegiadas.	Virtual.	N/A
4/2/2021	Webinario ¿Cómo logramos que los aprendizajes tengan sentido para la vida?	300 personas colegiadas.	Virtual.	06:00 PM A 8:00 PM
9/2/2021	Webinario ¿Qué es la Educación en Derechos Humanos?	300 personas colegiadas.	Virtual.	06:00 PM A 8:00 PM
18/2/2021	Webinario ¿Qué es desarrollo sostenible? ¿Qué son los ODS?	300 personas colegiadas.	Virtual.	06:00 PM A 8:00 PM
23/2/2021	Webinario "Estoy realmente integrando la tecnología en el aula? Conozcamos el modelo SAMR" .	300 personas colegiadas.	Virtual.	06:00 PM A 8:00 PM

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 07:

Dar por recibido el oficio CLYP-012-DE-DPH de fecha 29 de enero de 2021, suscrito por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, en el que, en el que comunica la agenda de las actividades que realizará el departamento durante febrero 2021. Trasladar este oficio a las Juntas Regionales y solicitar que incluyan dentro de su agenda las actividades descritas en el oficio./ Aprobado por siete votos./

Comunicar al M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, a la Dirección Ejecutiva y a las Juntas Regionales (Anexo 05)./

ARTÍCULO 09. CLYP-010-DE-DPH Informe Marco Nacional de Cualificaciones de las Carreras de Educación. **(Anexo 06).**

1 El MBA. Enrique Viquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-010-DE-DPH de
2 fecha 28 de enero de 2021, suscrito por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento
3 de Desarrollo Profesional y Humano, en el que señala:

4 "Como parte de las labores realizadas desde el Equipo Técnico del Marco Nacional de
5 Cualificaciones de las Carreras de Educación, se hace entrega del informe de actividades
6 ejecutadas durante el año 2020, con el fin de ser revisadas por parte de la Junta Directiva.

7 El proyecto del Marco Nacional de Cualificaciones de las carreras de Educación tiene como
8 objetivo general dotar al país con resultados de aprendizaje que permitan promover la calidad
9 de la formación de los futuros profesionales en Educación en universidades, tanto estatales
10 como privadas; orientar la formación de los futuros profesionales en Educación hacia los
11 requerimientos actuales de la sociedad y del sector empleador nacional; y brindar al sector
12 empleador de los profesionales en Educación referentes para la creación de instrumentos para
13 las siguientes tareas: contratación de profesionales de Educación (docentes, administradores
14 educativos y orientadores educativos); evaluación del desempeño; establecimientos de planes
15 de mejora del desempeño.

16 Por lo tanto, el presente informe contempla el trabajo realizado por el Equipo Técnico del MNC-
17 CE, en el cual se detalla información referente a ruta general del proyecto, actividades
18 realizadas, proceso de gestión interna, avances de productos, colaboración del proyecto y
19 aspectos financieros.

20 En nombre de los representantes ante el equipo Jorge Quesada y Rocío Ramírez, agradecemos
21 el apoyo brindado por la Dirección Ejecutiva y la Junta Directiva para el desarrollo de este
22 proyecto nacional.

23 Con toda consideración y respeto."

24 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

25 **ACUERDO 08:**

26 **Dar por recibido el oficio CLYP-010-DE-DPH de fecha 28 de enero de 2021, suscrito**
27 **por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional**
28 **y Humano, en el que adjunta el informe del Marco Nacional de Cualificaciones de las**
29 **Carreras de Educación./ Aprobado por siete votos./**

1 **Comunicar al M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo**
2 **Profesional y Humano y a la Dirección Ejecutiva./**

3 **CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE TESORERÍA**

4 **ARTÍCULO 10.** Aprobación de pagos.

5 El M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero, informa que la lista de pagos de hoy es solo para
6 conocimiento de la Junta Directiva, dado que corresponden a pagos aprobados por la Dirección
7 Ejecutiva.

8 **CAPÍTULO V: ASUNTOS DE FISCALÍA**

9 **ARTÍCULO 11.** CLYP-FS-04-2021 Junta Directiva VV. **Asunto:** Investigación sobre el proceso
10 judicial 20-001008-0639-LA. **(Anexo 07).**

11 La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, solicita autorización a la Junta Directiva para que
12 autoricen el ingreso del Lic. Jesús Rojas Oconor, Encargado y la Licda. Shirley Salazar Calderón,
13 Abogada; ambos de la Unidad de Fiscalización; para la presentación de este punto.

14 Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:

15 **ACUERDO 09:**

16 **Autorizar el ingreso del Lic. Jesús Rojas Oconor, Encargado y la Licda. Shirley**
17 **Salazar Calderón, Abogada; ambos de la Unidad de Fiscalización; para la**
18 **presentación del "ARTÍCULO 11. CLYP-FS-04-2021 Junta Directiva VV. Asunto:**
19 **Investigación sobre el proceso judicial 20-001008-0639-LA."/ Aprobado por siete**
20 **votos./**

21 Al ser las 6:48 p.m. el Lic. Jesús Rojas Oconor, Encargado y la Licda. Shirley Salazar Calderón,
22 Abogada; ambos de la Unidad de Fiscalización, se incorpora a la sesión y saludan a los
23 presentes.

24 La Licda. Salazar Calderón, Abogada de la Unidad de Fiscalización, presenta el oficio CLYP-FS-
25 04-2021 Junta Directiva de fecha 27 de enero de 2021, suscrito por la M.Sc. Andrea Peraza
26 Rogada, Fiscal y su persona, en el que señalan:

27 "En virtud de que la Fiscalía dentro de sus funciones y potestades, debe prevenir y advertir a
28 todos los Departamentos y Órganos de la Corporación, asuntos que ponen en riesgo a Colypro
29 y sus colaboradores, por lo que les hago saber lo siguiente:

1 Que esta Fiscalía ha iniciado una investigación, en virtud del conocimiento que ha tenido del
2 proceso judicial 20-001008-0639-LA, interpuesto por la ex colaboradora Verónica Vado Herrera
3 cédula 205990612, el cual es un proceso Ordinario Laboral contra este Colegio Profesional. Por
4 lo anterior se rinde el presente informe de la investigación realizada; así como las
5 recomendaciones que se emanan del presente caso.

6 El procedimiento que se ha utilizado para realizar la presente investigación, es la **Recopilación**
7 **del expediente administrativo y el expediente disciplinario de la ex colaboradora.**

8 **Este legajo de investigación, se dividió en cuatro secciones:**

- 9 1- Recopilación de documentos de referencia.
- 10 2- Relación de hechos (resultandos)
- 11 3- Relación de hechos probados y no probados (Considerandos)
- 12 4- Conclusiones y recomendaciones

13 Se procede a la exposición de hechos obtenidos en esta investigación:

14 **RESULTANDOS**

15 **PRIMERO:** Que mediante el oficio CLYP-FS-FEL-080-2020, de fecha 03 de agosto del año
16 2020, se le solicitó al Departamento de Recursos Humanos de Colypro, los expedientes de las
17 desvinculaciones laborales de la Corporación de los últimos 12 meses (julio 2019- julio 2020).

18 **SEGUNDO:** Que en fecha 18 de septiembre del año 2020, mediante el correo electrónico
19 mrosales@colypro.com, el Departamento de Recursos Humanos, envió a esta Fiscalía
20 específicamente, el expediente administrativo y disciplinario de la ex colaboradora Verónica
21 Vado Herrera.

22 **TERCERO:** Se conoció según el expediente que en fecha 9 de octubre del año 2019, se inició
23 un proceso de medida disciplinaria contra la señora Verónica Vado Herrera, solicitada por su
24 Jefatura Inmediata, la señora Ana María Barrantes Cascante, bajo el expediente número: SMD-
25 012-2019, donde se asignó como Órgano Instructor a la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza,
26 Licda. Karla Meneses Vásquez y Lic. Maxwell García Barquero (ex colaborador).

27 **CUARTO:** Que en fecha 07 de enero del año 2020 se llevó a cabo la audiencia oral y privada
28 del expediente disciplinario SMD-012-2019, presidida por los miembros del Órgano Instructor
29 indicado anteriormente, como parte del cumplimiento de la política POL/PRO-RH10.

1 **QUINTO:** Se conoció según el expediente SMD-012-2019, que el Órgano Instructor, mediante
2 la resolución final de las 18:30 horas del 13 de enero del año 2020, por decisión unánime
3 recomendó aplicar un despido sin responsabilidad patronal a la señora Vado Herrera.
4 Consecuentemente, en fecha 17 de enero del año 2020, mediante el oficio CLY-JD-DE-007-
5 2020, el Director Ejecutivo, el señor Enrique Víquez Fonseca, se acogió a la recomendación
6 emitida por el Órgano Instructor.

7 **SEXTO:** Que mediante el oficio CLYP-001-2020, notificado a la señora Vado Herrera en fecha
8 22 de enero del año 2020, se le comunicó de manera personal en el lugar de trabajo, el despido
9 sin responsabilidad patronal de conformidad con el artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo.

10 **SÉPTIMO:** Que en fecha 12 de agosto del año 2020, la ex colaboradora Verónica Vado Herrera
11 presentó formal demanda laboral contra la Corporación, la cual se tramita bajo el expediente
12 número: 20-001008-0639-LA, que entre otras cosas se fundamenta en dos puntos:

- 13 1) Que fue notificada de la convocatoria a la audiencia oral y privada programada para el día 7
14 de enero del año 2020, estando incapacitada.
- 15 2) Que fue despedida sin que se le notificara la resolución final del proceso disciplinario SMD-
16 012-2019.

17 **OCTAVO:** Que una vez revisado y estudiado el expediente de la señora Verónica Vado Herrera,
18 se determinó entrevistar a los colaboradores de la Corporación que estuvieron involucrados con
19 el proceso disciplinario de manera directa y/o indirecta, entrevistas que se llevaron a cabo en
20 las siguientes fechas:

- 21 ● El día 6 de octubre del año 2020 a las 2:00 pm, se entrevistó al señor Jeremy Araya
22 Chavarría, Encargado de Servicios Generales.
- 23 ● El día 6 de octubre del año 2020 a las 3:00 pm, se entrevistó a la señora Ana María Barrantes
24 Cascante del Departamento de Desarrollo Personal (Jefatura de la ex colaboradora).
- 25 ● El día 13 de octubre del año 2020 a las 3:50 pm, se entrevistó a la señora Viviana Alvarado
26 Arias, Jefatura Administrativa.
- 27 ● El día 20 de octubre del año 2020 a las 3:45 pm, se entrevistó a la señora Yessenia Esquivel
28 Mendoza, Jefatura de Recursos Humanos (Como parte del Órgano Director que llevó el
29 proceso).

- 1 • El día 23 de octubre del año 2020 a las 3:00 pm, se entrevistó a la señora Karla Meneses
2 Vásquez, Abogada de la Corporación (Como parte del Órgano Director que llevó el proceso).

3 **CONSIDERANDOS**

4 Habiendo recabado toda la prueba documental y testimonial inherente a la presente
5 investigación y realizado el análisis de la misma se tienen por establecidos los siguientes:

6 **HECHOS PROBADOS**

7 **PRIMERO:** Que la señora Verónica Vado Herrera, fue colaboradora de la Corporación desde el
8 05 de mayo del año 2015, en el puesto de Gestora de Cultura y Recreación y salió de la
9 Corporación por despido sin responsabilidad patronal el día 22 de enero del año 2020.

10 **SEGUNDO:** Que de conformidad con la boleta de incapacidad 3684835 emitida por la CCSS,
11 la señora Vado Herrera se incapacitó por primera vez en el año 2019, el día 02 de mayo del
12 2019, incapacidad que fue **continua** hasta el día 27 de diciembre del año 2019.

13 **TERCERO:** Que en fecha 9 de octubre del año 2019, se inició un proceso de medida
14 disciplinaria contra la señora Verónica Vado Herrera, solicitada por su Jefatura Inmediata, la
15 señora Ana María Barrantes Cascante, quien manifestó lo siguiente " El día 4 de octubre llegó
16 a mis manos información, fotografías, y videos en los que la señora Verónica Vado se encuentra
17 postulada como regidora propietaria del partido " *Renovemos Alajuela*", *asimismo en dicha*
18 *información se observa la presencia de la señora Vado en la Asamblea Cantonal del partido*
19 *mencionado.*

20 *Es importante mencionar que la señora Vado se encuentra incapacitada desde el pasado 2 de*
21 *mayo 2019, por operación de hernias abdominales.*

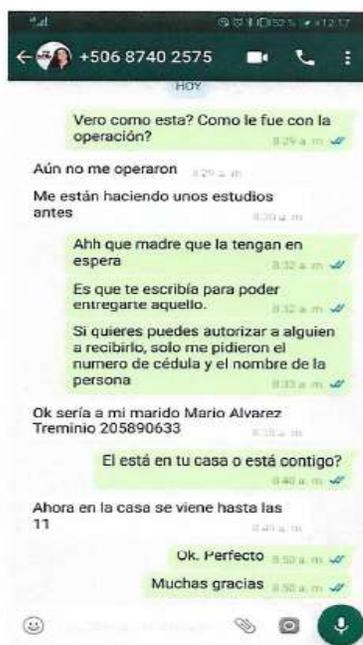
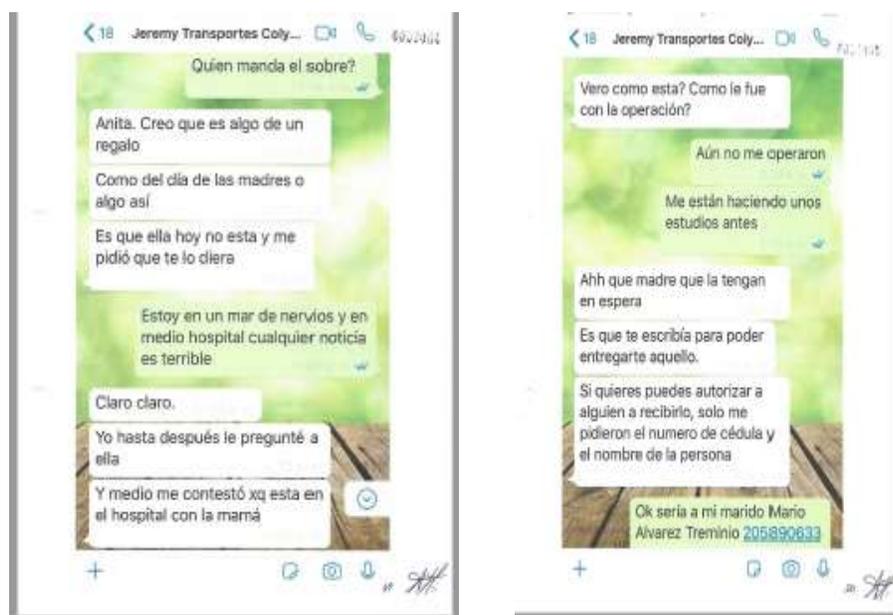
22 *Por lo anterior solicito realizar la investigación correspondiente. Se adjuntan pruebas indicadas*
23 *anteriormente."*

24 Además, que la Auditoría Interna remitió el oficio CLYP-JD-AI-CAI-7019 al Departamento de
25 Recursos Humanos, oficio en el que da traslado de una denuncia recibida por ese departamento,
26 en relación con las actuaciones de la señora Vado Herrera para que realice el procedimiento
27 que corresponda.

28 **CUARTO:** Que de la solicitud de medida disciplinaria nace el Proceso Administrativo
29 Disciplinario **Expediente SMD-012-2019**, donde se asignó como Órgano Instructor a la
30 Licda. Yessenia Esquivel Mendoza (Jefatura de Recursos Humanos), Licda. Karla Meneses

1 Vásquez (Abogada del Departamento Legal) y Lic. Maxwell García Barquero (ahora ex
2 colaborador, Jefatura del Departamento Legal, Asesor del Director Ejecutivo).

3 **QUINTO:** Que los días 17 y 18 de octubre del año 2019 se intentó notificar a la ex colaboradora
4 en su casa de habitación, aun cuando, la ex colaboradora se encontraba hospitalizada desde el
5 15 de octubre del 2019. A causa de ello, el señor Jeremy Araya Chavarría, Encargado de
6 Servicios Generales, le envió varios mensajes de WhatsApp a la señora Vado Herrera, indicando
7 lo siguiente:



1 **SEXTO:** Que finalmente la señora Vado Herrera fue notificada del proceso disciplinario, el día
2 22 de octubre del año 2019, en su casa de habitación en virtud de que se encontraba
3 hospitalizada (incapacitada), la notificación fue recibida por su esposo el señor Mario Alberto
4 Álvarez Treminio (en virtud de que la señora Vado Herrera se encontraba imposibilitada), quien
5 firmó en una copia del traslado de cargos. Que el traslado de cargos otorgaba el plazo de 5
6 días hábiles para dar respuesta (plazo que se cumplía el día 29 de octubre del año 2019) y
7 además convocaba a una audiencia oral y privada para el día 31 de octubre del año 2019.

8 **SÉPTIMO:** Que no consta en el expediente la constancia de notificación del proceso
9 disciplinario, emitida y firmada por el Órgano Instructor en la que se indique la forma de
10 notificación, las personas que notificaron y los testigos de dicha notificación.

11 **OCTAVO:** Que la señora Vado Herrera salió del hospital el día 25 de octubre del año 2019,
12 según consta en el comprobante de la CCSS, que consta en el expediente disciplinario y que
13 continuó incapacitada post operatoriamente hasta el día 27 de diciembre del año 2019.

14 **NOVENO:** Que en fecha 29 de octubre del año 2019, la señora Vado Herrera dio formal
15 respuesta al traslado de cargos del proceso disciplinario, en la que indicó entre otras cosas lo
16 siguiente: “ *Efectivamente asistí el domingo 4 de agosto a la asamblea cantonal del partido y*
17 *he asistido a algunas, reuniones y encuentros con amigos, no ha todas, porque esas reuniones*
18 *son las que me ayudan a estar emocionalmente ubicadas en una actividad que me gusta y me*
19 *ayudaron a ir saliendo poco a poco de la situación en la que me restauró. También se puede*
20 *observar en las mismas imágenes que se pusieron en la descarga como pruebas, la faja*
21 *postquirúrgica que debía usar todos los días, donde demuestra que más bien cumplo hasta con*
22 *esa indicación. Asistí a algunas actividades familiares, recibí visitas en mi casa y visité a mi*
23 *abuela y mi amiga Maudy como se puede ver en los videos enviados, pero con el debido cuidado*
24 *según la recomendación médica, sin realizar ningún esfuerzo físico o que pusiera en riesgo mi*
25 *recuperación, sino, más bien acatando las indicaciones médicas. También me desplace de mi*
26 *hogar para asistir a múltiples citas médicas programadas, terapias requeridas y a realizarme*
27 *todos los exámenes médicos solicitados.”*

28 Asimismo, la contestación del proceso disciplinario, contenía prueba y una solicitud de
29 suspensión de la audiencia oral y privada, que se había programado para el día 31 de octubre
30 del año 2019, basaba su solicitud en que se encontraba incapacitada.

1 **DÉCIMO:** Que mediante resolución del día 31 de octubre del año 2019, el Órgano Instructor
2 procedió a suspender el señalamiento de la audiencia oral y privada que se había convocado
3 para las 9:30 horas del día 31 de octubre del año 2019, resolución que fue notificada por medio
4 de correo electrónico enviado de la dirección electrónica yesquivel@colypro.com a la dirección
5 verovado25@gmail.com el día 31 de octubre a las 10:05 a.m.

6 **UNDÉCIMO:** Que en fecha 5 de diciembre del año 2019, se envió mediante correo electrónico
7 desde la dirección yesquivel@colypro.com a la dirección verovado25@gmail.com, notificación
8 en la que se convocaba a la audiencia oral y privada, para el día 7 de enero del año 2020.

9 **DUODÉCIMO:** Que en fecha 7 de enero del año 2020, se llevó a cabo la audiencia oral y
10 privada, a la que asistió la ex colaboradora Verónica Vado Herrera en compañía de su abogado
11 el Lic. José Luis Pacheco Murillo, la testigo Hortensia Rodríguez Alfaro. Y como Órgano
12 Instructor la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Licda. Karla Meneses Vásquez y Lic. Maxwell
13 García Barquero (ahora ex colaborador).

14 **DECIMOTERCERO:** Que en fecha 13 de enero del año 2020, el Órgano Instructor emitió la
15 resolución final, en la cual recomendó aplicar un despido sin responsabilidad patronal.

16 **DECIMOCUARTO:** Que en fecha 14 de enero del año 2019, se le notificó al Órgano Decisor
17 es decir el Director Ejecutivo, la resolución final del proceso disciplinario, para que procediera
18 a revisar el proceso disciplinario y de conformidad con la política POL/PRO-RH10, se acogiera o
19 rechazará la recomendación del Órgano Instructor.

20 **DECIMOQUINTO:** Que mediante el oficio CLYP-JD-DE-007-2020, del 17 de enero del año
21 2020, el Director Ejecutivo, decidió acoger la recomendación de despedir sin responsabilidad
22 patronal a la señora Verónica Vado Herrera, dada por el Órgano Instructor en la resolución final
23 del proceso disciplinario.

24 **DECIMOSEXTO:** Se comprobó dentro de la investigación de la Fiscalía, que la resolución final
25 emitida por el Órgano Instructor, no fue notificada ni a la Jefatura, Ana Barrantes Cascante, ni
26 a la ex colaboradora Verónica Vado Herrera.

27 **DECIMOSÉPTIMO:** Que se entregó carta de despido a la señora Vado Herrera el día 22 de
28 enero del año 2020, donde se le comunica el despido sin responsabilidad patronal.

1 otras funciones que tenía, era ser el Asesor Legal del Director Ejecutivo y que, como parte de
2 su función de Asesor Legal, debía asesorar en temas de índole laboral.

3 Como bien se desprende en el proceso disciplinario, el señor Maxwell García Barquero, fue
4 miembro del Órgano Instructor de dicho proceso que se llevó contra la señora Vado Herrera y
5 justamente en este punto vemos un claro conflicto de intereses, en relación con que el Asesor
6 Legal en materia laboral del Órgano Decisor sea un miembro del Órgano Instructor, pues la
7 decisión final del Órgano Decisor se vería viciada de falta de objetividad, en virtud de que su
8 Asesor Legal ya tiene un pre-juicio del proceso, además, su función como Asesor Legal del
9 Órgano Decisor es revisar el proceso administrativo disciplinario, verificar que se cumplió con
10 el **debido proceso, con los plazos de ley, si las faltas están aplicadas correctamente**
11 **con base a la normativa laboral interna y el Código de Trabajo.**

12 Es por esta razón que el Órgano Instructor y Órgano Decisor deben estar completamente
13 desvinculados, no debería el Órgano Decisor nombrar como parte del Órgano Instructor a su
14 Asesor Legal, con la finalidad de evitar pérdida de objetividad y conflicto de intereses.

15 **II. Del proceso disciplinario ante la suspensión del contrato laboral por incapacidad:**

16 Siendo el Órgano Instructor conformado por dos abogados de la Corporación y la Jefatura de
17 Recursos Humanos, es claro que deberían tener un amplio conocimiento técnico en materia de
18 Derecho Laboral, sin embargo, en el caso en concreto se permitieron pasar por alto la doctrina
19 y la jurisprudencia laboral, en relación con los principios básicos del Derecho Laboral, como lo
20 es el principio de continuidad, que busca la estabilidad y conservación del contrato y la relación
21 laboral.

22 Como manifestación del principio de continuidad, tenemos la suspensión del contrato de
23 trabajo, que busca la paralización de los efectos del contrato de trabajo de manera absoluta o
24 relativa como bien lo dispone el artículo 73 del Código de Trabajo, ahora bien, en el caso en
25 concreto, tenemos que la señora Vado Herrera, tenía el contrato de trabajo suspendido por
26 enfermedad, así lo dispone el artículo 79 del Código de Trabajo, que taxativamente indica:

27 *"...Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador,*
28 *la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores*
29 *durante un período no mayor de tres meses.*

1 *Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratara de un caso protegido por la Ley*
2 *de Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su*
3 *total restablecimiento, siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo*
4 *con las reglas siguientes:*

5 *1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis, le*
6 *pagará medio salario durante un mes.*

7 *2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero no menor de nueve, le*
8 *pagará medio salario durante dos meses, y*

9 *3. Después de un trabajo continuo mayor de nueve meses, le pagará medio salario*
10 *durante tres meses.*

11 *Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 y que*
12 *el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente a*
13 *otro trabajador”*

14 Ahora bien, como se desprende del proceso disciplinario, la señora Vado Herrera asistió a la
15 actividad política en el mes de agosto del año 2019, y el proceso disciplinario se inició en el
16 mes de octubre del año 2019, es decir para ambas fechas la ex colaboradora se encontraba
17 incapacitada, si bien es cierto la suspensión del contrato de trabajo no significa que la ex
18 colaboradora no debiera asumir las responsabilidades de sus actuaciones (eso estando
19 posibilitada y bajo los principios del debido proceso); lo cierto del caso es que iniciaron el
20 proceso estando la ex colaboradora hospitalizada (imposibilitada para recibir y revisar el
21 traslado de cargos). Además, utilizaron métodos poco éticos y contrarios al principio de
22 buena fe y los principios de la Corporación, para que ella autorizara por medio de WhatsApp
23 a dar la dirección de su casa y a su esposo para que recibiera el traslado de cargos, a través
24 de un engaño, por un “supuesto regalo” realizado por el Órgano Instructor y el Encargado
25 de Servicios Generales que los acompañó.

26 Pudiendo el Órgano Instructor revisar los plazos de prescripción indicados en el artículo 414
27 del Código de Trabajo, los cuales no procede detenerse a explicar, pero que a simple vista
28 no se encontraban ni cerca de vencerse, como para que en favor de la Corporación actuaran
29 de esa manera, en todo caso, de no conocer cómo se deben aplicar los plazos de prescripción
30 debieron haber hecho la consulta a Ministerio de Trabajo.

1 **III. De los errores del proceso administrativo disciplinario y la política POL/PRO-**
2 **RH10.**

3 **A.** En relación con la notificación del traslado de cargos, quedó demostrado en la
4 investigación, que el Encargado de Servicios Generales, que a la fecha de este
5 informe se desconoce si fue por voluntad propia o a solicitud del Órgano Instructor,
6 indujo a error a la ex colaboradora, indicando que llevaba un "regalo del día de la
7 madre" enviado por su jefatura, para poder obtener la dirección de su casa y
8 autorización de recibido de su esposo; este accionar del colaborador es una acción
9 que podría eventualmente perjudicar a la Corporación (si el juez que conoce el
10 expediente judicial, lo llegara a analizar como una violación al principio del debido
11 proceso), de igual manera, la acción de asistir a notificar o llevar al Órgano Instructor
12 a notificar, no está dentro de sus funciones laborales (de no ser que exista una
13 autorización expresa de algún superior, que en el caso en concreto no se dio),
14 recordemos que los vehículos de la Corporación son la herramienta que se utiliza en
15 estos casos, sin embargo, previo uso de los mismos, hay una serie de documentación
16 que hay que llenar, y en el caso en concreto y revisada la documentación, este
17 procedimiento es omiso en su mayoría, es decir no consta la diligencia realizada y el
18 motivo por el cual el vehículo salió de la Corporación.

19 **B.** Del expediente disciplinario se conoce que la señora Vado Herrera, a pesar de estar
20 hospitalizada contestó en el tiempo otorgado el traslado de cargos, teniendo con ello
21 conocimiento de la situación a la que enfrentaba, ejerciendo así su derecho al debido
22 proceso desde el inicio del mismo.

23 Consecuentemente con lo anterior, sabemos por el expediente disciplinario, que la
24 señora Vado Herrera estuvo en todas las etapas del proceso disciplinario, incluso que
25 tuvo la oportunidad de presentar prueba de descargo, revisar el expediente, acudir
26 a la audiencia otorgada con un letrado.

27 **Por otro parte, revisado el expediente judicial número 20-001008-0639-LA,**
28 la señora Vado Herrera expuso varios argumentos, sin embargo, hay un argumento
29 en específico que llamó la atención a esta investigación, el cual se expone a
30 continuación:

1 "*... DÉCIMO SEGUNDO: El día 22 de enero del año 2020, se me entregó la carta de*
2 *despido CLYP- 001-2020 (prueba número 7), violentando el debido proceso previo*
3 *establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (prueba número 8), debidamente*
4 *aprobado por el Ministerio de Trabajo, como en la política POL-PRO-RH10 (prueba*
5 *número 9), vulnerándome derechos fundamentales que se ven involucrados en el*
6 *desarrollo de la investigación disciplinaria indispensables para la validez del alto gr*
7 *despido y violentando mi posibilidad de defensa ante el poder de dirección y la*
8 *potestad disciplinaria del Colypro, siendo esta de manera absoluta y arbitraria, ya*
9 *que en ambos están debidamente definidas cada una de las etapas procesales para*
10 *poder establecer las sanciones incluyendo el despido sin responsabilidad patronal,*
11 *pues de lo contrario, como en este caso particular, la imposición de sanciones quedó*
12 *sujeta a la voluntad y arbitrio del Colypro sin realizarme el debido proceso, por lo*
13 *que el despido está viciado y por ende es ilegal y nulo, esto en base a que se me*
14 ***notifica la convocatoria de la audiencia oral y privada a realizarse el día 7***
15 ***de Enero del año 2020 a las 9.30 am en la sede del Colypro en Alajuela,***
16 ***estando mi persona para esa fecha incapacitada, asimismo, la resolución***
17 ***final del proceso administrativo disciplinario del Órgano Instructor***
18 ***(prueba número 10), nunca me fue debidamente notificada, según lo***
19 ***establecido en la política POL-PRO-RH10, parte Específica, procedimiento***
20 ***General, inciso F), por ende se me dejó en estado de indefensión al violentar mi***
21 ***posibilidad de defensa al no poder presentar contra la resolución del Órgano***
22 ***Instructor el recurso de revocatoria ante éste y el recurso de apelación ante la***
23 ***Dirección Ejecutiva en un plazo de tres días hábiles una vez notificada dicha***
24 ***resolución, ya que como se mencionó supra nunca fui debidamente notificada de***
25 ***dicha resolución final, todo ello en apego a lo establecido en la política POL-PRO-***
26 ***RH10, parte específica, procedimiento general, F10 inciso H)..."** **(la negrita no es**
27 **del original)***

28 Como podemos observar en el resaltado, la señora Vado Herrera expresa que no le fue
29 notificada la resolución final del proceso administrativo disciplinario del Órgano Instructor,

1 situación que para la ex colaboradora es una violación al debido proceso, por violentar las
2 disposiciones de la *política POL-PRO-RH10*.

3 Con relación a la indebida aplicación de la POL-PRO-RH10, por parte del Órgano Instructor, se
4 conoció que específicamente se incumplieron los puntos números 11-12-17 del cuadro del sub-
5 procedimiento que se encuentra en dicha política, a continuación, la exposición de los mismos:
6 El punto número 11 dice que el Director Ejecutivo debe acoger o rechazar la recomendación
7 emitida por el Órgano Instructor indicando por escrito las razones de hecho y derecho de su
8 decisión, sin embargo, el oficio CLYP-JD-DE-007-2020 que contenía la decisión que emitió el
9 Director Ejecutivo carece de razonamiento y/o sustento de hecho y de derecho, de acogerse a
10 la "recomendación" del Órgano Instructor, de despedir sin responsabilidad laboral a la señora
11 Vado Herrera, el hecho de que el Órgano Decisor deba realizar este sustento no es antojadizo,
12 pues recordemos que lo que el Órgano Director emite al final del procedimiento es un **informe**
13 **a su superior jerárquico**, donde debe exponer sus conclusiones, indicando la gravedad de
14 las faltas y la normativa laboral violentada, incluso el Órgano Director, podría hacer
15 recomendaciones, pero tanto las conclusiones como las recomendaciones, no son vinculantes
16 para determinar la sanción, pues es justamente en el razonamiento y sustento de su decisión
17 que debe el Órgano Decisor determinar la gravedad de la sanción.

18 En el caso en concreto, el oficio CLYP-JD-DE-007-2020, hace referencia a textos de leyes, pero
19 **ni siquiera menciona el número del artículo en el que se basa para aplicar la sanción**
20 **más gravosa**, incluso difiriendo con la normativa expuesta en la carta de despido, que si bien
21 es cierto si se entra en un estudio profundo del expediente disciplinario, se logra concluir que
22 son concordantes en virtud de las faltas de la señora Vado Herrera. Sin embargo, la Corporación
23 tiene la obligación de garantizar a sus colaboradores el principio de sencillez, con la finalidad
24 de que puedan comprender cada una de las actuaciones en virtud de su facultad de su poder
25 sancionador.

26 **Siguiendo con el cuadro del sub-procedimiento el punto número 12**, dice que el
27 Órgano Instructor notifica la resolución al jefe inmediato y al colaborador, ¿cuál resolución?,
28 bueno si nos vamos a la parte específica de la política en el punto h) se indica lo siguiente:

29 *"... Contra la resolución del órgano instructor procede el recurso de revocatoria ante éste,*
30 *en un plazo de tres días hábiles a partir de su notificación y en caso de rechazo del recurso*

1 *de revocatoria se podrá presentar el recurso de apelación ante la Dirección Ejecutiva en un*
2 *plazo de tres días hábiles...”*

3 Vista la política y el expediente disciplinario, se les solicitó a los dos miembros del Órgano
4 Instructor que laboran para la Corporación, enviar el comprobante de notificación de la
5 resolución final del proceso disciplinario SMD-012-2019, que se llevó contra la señora Verónica
6 Vado Herrera, sin embargo, sobre ese particular la respuesta fue la siguiente:

7 *“... Con respecto a su solicitud, nos permitimos informarle, como es de su conocimiento, que*
8 *el Órgano instructor del procedimiento no notifica la resolución final emitida del proceso*
9 *administrativo al investigado, por cuanto dicho órgano únicamente recomienda la posible*
10 *sanción al Órgano decisor y este último podrá acoger la recomendación o apartarse de la*
11 *misma.*

12 *Atentamente,*
13 *Karla y Yessenia.”*

14 Además, es importante agregar que, en las entrevistas realizadas indicadas en el punto **octavo**
15 de los resultados, la Licda. Meneses indicó lo siguiente:

16 *“ ...Yo me acuerdo que yo la firme (la resolución final), como le digo yo me voy a San José*
17 *quedó delegado Doña Yessi o don Max de notificarla a la dirección ejecutiva y a ella también,*
18 *si no me equivoco es que el procedimiento, vamos a ver, déjeme para ver la normativa,*
19 *yo no me acuerdo, si se la pasan primero a don Enrique y después don Enrique llama a la*
20 *persona y se la notifica porque como le digo estoy en San José yo firmo y la delegación*
21 *queda en él que está en Alajuela, así es como lo hemos venido haciendo de hecho hace*
22 *poco hicimos dos y también creo que si se les notifica a ellos a ella verdad pero déjeme ver*
23 *...”*

24 *“ ... En ese caso no me acuerdo si fue Max el que lo tramitó o lo pasó, o fue ella porque*
25 *los dos quedaron en Alajuela, yo la firme y ellos iban a hacer el favor de encargarse de hacer*
26 *la notificación allá...”*

27 *“...yo estoy en San José no voy a ir a notificar desde San José me explico...”*

28 Por otro lado, la Licda. Esquivel en relación con la resolución final indicó lo siguiente:

29 *“... Yo sí recuerdo haberla impreso haberla fotocopiado y dejado en un sobre acá para recibido,*
30 *pero ahorita no recuerdo o sea ya no tengo el documento acá por supuesto...”*

1 Se le consultó si tenía el recibido de la notificación de la resolución final a la señora Vado
2 Herrera, a lo que respondió "...*tendría que buscar.*"

3 En relación con el señor Lic. García Barquero, no se tiene conocimiento de si llamó o envió por
4 algún medio la notificación de la resolución final del procedimiento a la señora Vado Herrera,
5 pues en el expediente disciplinario no consta ningún recibido que pueda apoyar esta
6 investigación ni la de proceso judicial.

7 De conformidad con el expediente disciplinario, el Órgano Instructor, es un Órgano Colegiado,
8 es decir, se podría suponer que, por estar conformado por opiniones inherentes, había un mayor
9 acierto a la hora de ejecutar un procedimiento disciplinario (más que han sido nombrados en
10 varios procesos disciplinarios), pero por el contrario, vemos que actuaron contrario a la norma
11 general, específicamente lo indicado en el artículo 89 de la LGAP, en el inciso 3) "...**No será**
12 **posible la delegación cuando la competencia haya sido otorgada al delegante en**
13 **razón de su específica idoneidad para el cargo...**". Se supone que los miembros del
14 Órgano Instructor son vigilantes de que el proceso disciplinario se lleve en apego a la política
15 *POL-PRO-RH10*, por lo que es inconcebible que tres miembros que tienen amplio conocimiento
16 en procesos disciplinarios, pues han sido nombrados en reiteradas ocasiones por el Órgano
17 Decisor, deleguen sus funciones, sin poner mayor cuidado, llegando al punto en que
18 desconocen si la notificación se realizó o no, siendo este uno de los argumentos que plantea la
19 señora Vado Herrera en el proceso judicial.

20 Si bien es cierto esta Fiscalía considera que las causas del despido de la señora Vado Herrera,
21 **son total y completamente justificadas**, lo que si no está correcto es el procedimiento
22 disciplinario además de la aplicación de la política interna, al menos en el caso de marras, pues
23 hubo muchos yerros, por parte del Órgano Instructor, siendo uno de ellos la **no notificación**
24 **del informe final del procedimiento**, tal como lo dispone la política.

25 Bajo esta circunstancia, deberá el Juez del Juzgado de Trabajo de Alajuela, determinar si la no
26 notificación de la resolución final del proceso disciplinario, causa una violación al debido proceso
27 o si por el contrario se determina que el proceso disciplinario satisface los elementos básicos
28 del debido proceso exigidos por la normativa laboral y la jurisprudencia de la Sala
29 Constitucional, específicamente en cuanto se expresa de manera clara cuáles son los hechos

1 por los cuales se investigó a la ex colaboradora, los cargos que se le imputaron y sus respectivas
2 pruebas.

3 Siguiendo con el cuadro del sub-procedimiento el punto número 17 indica que en caso de
4 presentarse algún recurso conoce el mismo (el Órgano Instructor), resuelve, notifica al
5 colaborador y/o traslada a quien corresponda para efectos de resolver.

6 De conformidad con lo que consta en el expediente disciplinario, después de la audiencia oral
7 y privada del día 7 de enero del año 2020 y hasta el día 22 de enero del 2020 (fecha de
8 despido), no consta en el expediente disciplinario que la señora Vado Herrera tuviera
9 conocimiento de la resolución final que emitió el Órgano Instructor con la recomendación de
10 despido sin responsabilidad patronal, así como tampoco la resolución emitida por el Órgano
11 Decisor de la aplicación de la sanción más gravosa, consecuentemente con lo cual, la señora
12 Vado Herrera no tuvo la oportunidad de presentar los recursos que la política le otorga dentro
13 del procedimiento administrativo disciplinario. Si volvemos a la génesis del Órgano Instructor,
14 éste se encuentra conformado con la finalidad de buscar la verdad real de los hechos y en el
15 caso en concreto, la señora Vado Herrera nunca negó haber asistido y haberse postulado en
16 actividades políticas estando incapacitada, es decir, la señora Vado Herrera cometió faltas a las
17 normas laborales de la Corporación y el Órgano Instructor determinó que efectivamente existía
18 ese incumplimiento, por lo que no se puede pasar por alto la falta cometida por el Órgano
19 Instructor al no proceder con la notificación de la resolución final del procedimiento y con ello
20 poner en riesgo el despido de la señora Vado Herrera e incumpliendo con lo dispuesto en el
21 artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo de Colypro, que taxativamente dispone "**Previo
22 a la aplicación de cualquier tipo de sanción el patrono deberá observar los principios
23 del debido proceso**".

24 **IV. De la causal de despido y la indebida ejecución del proceso disciplinario.**

25 Es importante para esta investigación evidenciar, que como Corporación, nuestra regulación
26 en materia laboral está amparada en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código de
27 Trabajo, por lo tanto para que se pueda accionar el principio de potestad sancionatoria, ante
28 una falta de un colaborador, debe existir una causalidad entre los hechos constitutivos de la
29 falta y la normativa de la Corporación o bien en el Código de Trabajo, y en el caso en concreto,
30 la señora Vado Herrera podría ser merecedora de las sanciones más gravosas, pues la actuación

1 no era meramente de distracción, recordemos que tal y como la misma ex colaboradora lo
2 expuso ella también estaba postulada para Regidora, evidentemente violentó no solo los
3 lineamientos ordenados por los médicos que la incapacitaron, sino que además, transgredió el
4 principio de lealtad y buena fe de su patrono, poniendo en riesgo su salud, situación que podría
5 retrasar su recuperación y su reincorporación al trabajo, es por eso que esta Fiscalía considera
6 existían fundamentos legales y causa para sancionar a la señora Verónica Vado Herrera.
7 Y como se expuso líneas arriba la ex colaboradora, presentó descargos en tiempo y forma,
8 además conocía la política POL-PRO-RH10 y contó con un abogado que la acompañó durante
9 el proceso disciplinario, por lo que ejerció su derecho de defensa en los elementos básicos del
10 debido proceso, sin embargo, a la señora Vado Herrera no se le notificó la resolución final del
11 Órgano Instructor, y es en este punto donde se evidencia una mala ejecución del proceso
12 disciplinario, que deberá el Juez del Proceso Judicial determinar si, está mala ejecución, violenta
13 el principio del debido proceso y su consecuencias para la Corporación.
14 Por otro lado, del estudio de la política POL-PRO-RH10, quedó en evidencia que la misma es
15 confusa y ambigua procedimentalmente, pues permite que el proceso disciplinario, esté a la
16 libre y que depende del conocimiento del Órgano Instructor en materia laboral, quedando
17 procedimentalmente todo a su criterio, sea este apegado o no a la normativa laboral, ejemplo
18 de ello en el caso en concreto, fue el trámite que se dio en relación con las notificaciones, tanto
19 del traslado de cargos como de las resoluciones, también vimos la delegación de funciones que
20 hacen los miembros del Órgano Instructor entre sí mismos y personal externo al órgano, sin un
21 debido seguimiento, no se queda atrás la falta de claridad de la funciones del Órgano Decisor
22 y su deber de revisión y verificación y la política del todo no regula los plazos de prescripción.
23 Tampoco es claro, cuál es la función de la Jefatura Inmediata en el procedimiento disciplinario,
24 y cuál es su criterio en relación con la medida disciplinaria que se pretende tomar, en todo caso
25 es la persona que trabaja hombro con hombro con el colaborador.
26 Evidentemente, los errores de la política POL-PRO-RH10 no justifican ni diluyen las faltas del
27 Órgano Instructor y Decisor, en relación a la ejecución del procedimiento disciplinario y deberán
28 tomar las acciones correctivas para evitar futuros inconvenientes jurídico-laborales.
29 Para finalizar con las conclusiones, el problema de la presente investigación radica en la
30 cantidad de yerros que se presentaron en el transcurso del procedimiento, así como las faltas

1 a los principios éticos de la Corporación y que decir de lo confuso y falta de elemento procesal,
2 que es el procedimiento disciplinario en la política POL-PRO-RH10, por lo que procedemos a
3 emitir las siguientes recomendaciones a fin de evitar futuros problemas jurídico-laborales contra
4 la Corporación.

5 **RECOMENDACIONES**

6 De conformidad con los hechos expuestos y la prueba recabada, se recomienda lo siguiente:

- 7 A. Que la Administración proceda con la revisión del procedimiento disciplinario, en el
8 Reglamento Interno de Trabajo, pues el mismo no expresa cómo debe ser llevado este
9 procedimiento de manera general.
- 10 B. Que se realice la revisión y modificación de la política POL-PRO-RH10, que se incluyan
11 elementos claros del procedimiento, se recomienda modificar el Órgano Instructor a una
12 comisión permanente con propietarios y suplentes como actualmente se manejan los
13 casos de acoso laboral.
- 14 C. Se recomienda que los asesores jurídicos de los órganos decisores, Director Ejecutivo y
15 Junta Directiva, no sean parte del Órgano Instructor con la finalidad de evitar cualquier
16 pérdida de objetividad, además se les hace un llamado obligatorio que, en su calidad de
17 Asesores Legales, deben de revisar el proceso disciplinario que se llevó a cabo con la
18 finalidad de filtrar cualquier error y haga las prevenciones del caso al Órgano Instructor.
- 19 D. Que, en virtud de la determinación tomada por el Encargado de Servicios Generales de
20 llevar a los miembros del Órgano Instructor, sin ningún tipo de solicitud o permiso de su
21 superior a notificar a la señora Vado Herrera, utilizando su teléfono celular para obtener
22 información en base a un engaño, se recomienda a la Jefatura inmediata determinar si
23 existe o no, una falta, que amerite una llamada de atención o bien alguna otra sanción
24 disciplinaria.
- 25 E. Que en virtud de las faltas cometidas por los miembros del Órgano Instructor por la
26 indebida aplicación de la política POL-PRO-RH10, a pesar de tener un amplio
27 conocimiento en el manejo de estos procesos, por su falta al deber de cuidado y poner
28 en riesgo a la Corporación con el despido de la señora Vado Herrera, se proceda a iniciar
29 un proceso disciplinario contra el Órgano Instructor según los hechos demostrados en la
30 presente investigación.

1 F. Que se haga de conocimiento del Director Ejecutivo, cuál es su función como Órgano
2 Decisor, con la finalidad de revisar y verificar los procedimientos disciplinarios que se
3 llevan en la Corporación, para evitar futuros inconvenientes en materia jurídico-laboral.

4 G. Que se haga saber al Departamento de Recursos Humanos que en relación a este tipo
5 de procedimientos disciplinarios ellos son un Órgano Ejecutor, no un Órgano Decisor.

6 Sin más por el momento, esta Fiscalía queda a sus órdenes para cualquier consulta, sugerencia
7 o ampliación.”

8 Al concluir la presentación del informe la Licda. Salazar Calderón, agradece la atención brindada.
9 El Lic. Jesús Rojas Oconor, Encargado y la Licda. Shirley Salazar Calderón, Abogada; ambos de
10 la Unidad de Fiscalización, se retiran de la sala al ser las 7:55 p.m.

11 La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, externa siempre se queda con los mismos
12 sin sabores y le preocupa que, en el Colegio continúan dándose ese tipo de situaciones y el
13 Colegio sigue pagando por malas actuaciones por parte de la administración. Indica que han
14 sido diferentes los procesos que se han dado debido a despidos y se debe pagar a los ex
15 colaboradores, solo por realizar mal los procedimientos. Sugiere que se debe realizar una
16 investigación seria, eficaz y oportuna, no que se tarde por meses y cuando se presente carece
17 de interés. Indica que este tema se debe retomar porque no es la primera vez que esto sucede,
18 que por algo que el Colegio hace mal se deba indemnizar a los ex funcionarios.

19 Sugiere que se realice una investigación seria, porque no es la primera vez que pasa que el
20 Colegio hace algo mal y termina pagando a los afectados.

21 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, informa que el proceso de la ex
22 colaboradora Verónica Vado Herrera, aún no ha terminado y reitera lo que en su momento
23 manifestó a la Junta Directiva, que el problema que debió enfrentar fue la presentación de la
24 demanda y hace énfasis en los fallos de procedimiento. En este caso, concuerda con lo que
25 señala la Fiscalía y recuerda que cuando le trasladaron el expediente de la ex colaboradora lo
26 revisó e indicó a la Junta Directiva hace meses esta situación y los puso en antecedentes;
27 obviamente en la respuesta al Juzgado, no toca nada de este tema porque se enfoca en la
28 causal, dado que era una situación muy sencilla de resolver, echada a perder, la causal era muy
29 clara y nada costaba esperar el periodo de incapacidad de la ex colaboradora para proceder;

1 simplemente era un tema en el cual no se tenía que correr, solamente era esperar el momento
2 y hacerlo bien.

3 Señala que enfocó toda la teoría del caso en la causal, sin embargo, no niega que está el riesgo
4 del procedimiento y los presentes saben que la legislación laboral es muy proteccionista y
5 dependiendo del Juez que se tenga por delante, puede ser que le dé o no peso; no tanto en
6 alguna reinstalación, pero sí eventualmente en algún tipo de indemnización económica. No lo
7 puede dar, por cierto, por eso siempre manifiesta que todo caso es un cincuenta por ciento de
8 ganar o cincuenta por ciento de perder. Informa que la audiencia de este proceso está para
9 febrero 2022, el riesgo es que, ante una sanción condenatoria, todo este periodo se lo cobrarán
10 al Colegio.

11 Externa que trató de encausar el tratamiento que se le dio inicialmente al proceso, sin embargo,
12 la situación que expone la Fiscalía en el informe, no es una situación que se pueda obviar a
13 nivel interno del Colegio, porque es importante corregir muchos aspectos, porque una situación
14 sencilla se echó a perder por no haber actuado de acuerdo al proceso; además hay otras
15 situaciones, que en su momento comentó, como la importante de nombrar la Comisión de
16 Trabajadores para poder hacer las reformas al Reglamento Interno de Trabajo, lo cual ha
17 manifestado en varias ocasiones a la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del Departamento
18 de Recursos Humanos, dado que se deben hacer varias modificaciones al Reglamento y no se
19 pueden realizar solamente por vía patronal, tiene que haber un Consejo de Trabajadores, que
20 también opina y vota, eso se lleva al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, porque requiere
21 un proceso, esto no se puede realizar sino está nombrado el Consejo de Trabajadores.

22 La Dra. Jacqueline Badilla Jara, Secretaria, considera al igual que la señora Vicepresidenta, que
23 minimizan mucho las cosas y no es la primera vez que presentan a la Junta Directiva una
24 situación como la que presenta la Fiscalía y que el Colegio se ha visto en una problemática de
25 ese tipo, por un mal procedimiento.

26 Sugiere acoger las recomendaciones de la Fiscalía e iniciar el proceso de investigación a fin de
27 saber cuál es la responsabilidad de las personas, caso contrario el Colegio continuará toda su
28 vida, pagándole a la gente, pagándole a los funcionarios, porque incluso aunque se despidan
29 con responsabilidad patronal demandan al Colegio para ver qué le sacan. Le preocupa cómo
30 se están llevando los procesos, porque no es posible que un proceso tan sencillo como este y

1 quien no es abogado sabe que existe una Ley de Notificaciones, que señala cómo se debe de
2 notificar a una persona, no comprende la premura y si la ex colaboradora estaba incapacitada
3 cómo fue que la notificaron, porque eso le parece que es completamente ilógico.

4 Expresa que cualquier persona, sin ser abogado sabe que a cualquier funcionario le asiste un
5 derecho al estar incapacitado, por lo que considera que la situación es bastante extraña y
6 sugiere sentar responsabilidades e iniciar un proceso.

7 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, considera que sí se deben de atender las
8 recomendaciones de la Fiscalía, lo cual no significa que se deba hacer las recomendaciones
9 señalan. Añade que puede estar de acuerdo con alguien, pero no necesariamente tiene que
10 compartir el mismo criterio y en el oficio la Fiscalía está emitiendo criterios que se dan por un
11 hecho y no comparte, otra sí. La Fiscalía tiene sus criterios, los cuales la Junta Directiva, como
12 órgano aparte tiene que valorar, como por ejemplo el revisar la política, el determinar cuáles
13 asesores jurídicos pueden estar, análisis que debe realizar la Junta Directiva, junto con la
14 Asesora Legal de Junta Directiva, para poder atender algunas de esas recomendaciones y otras
15 darle el debido proceso porque no se vale asumir que tal y como se señala en las
16 recomendaciones, el hecho sucedió como tal.

17 Indica que, en la administración de la actual Junta Directiva, son pocos los casos que se han
18 dado, se han dado desvinculaciones por faltas disciplinarias y cita el ejemplo del despido del
19 colaborador del centro de recreo de Turrialba, cree que en ocasiones se ve lo que se hizo mal
20 pero no lo que se hizo bien. Considera que la Corporación es muy grande y si bien es cierto no
21 es minimizar lo que se hace mal, como para poder decir que solo es lo que está pasando porque
22 se han hecho procesos en donde se ha tenido que desvincular a alguien y no se ha dado una
23 contrademanda. Menciona que el caso del ex colaborador Álvaro Grillo no se dijo en la
24 administración de la actual Junta Directiva, tema que particularmente no conoce porque se dio
25 antes de que los presentes llegaran, los demás son temas muy de la cotidianidad, por la mezcla
26 que se tiene entre empresa pública y privada, a veces se confunden algunas cosas; por lo que
27 está de acuerdo con la señora Secretaria, eso sí, revisando esos aspectos; le parece que eso es
28 parte de la dinámica que tienen que tener como Colegio.

29 La señora Vicepresidenta, señala que le preocupa mucho lo indicado por el señor Presiente, en
30 el sentido de que las cosas que se hacen bien no se dicen, sin embargo, cuando se trabaja se

1 paga para hacer las cosas bien y no para hacerlas mal, las cosas se tienen que hacer bien por
2 la responsabilidad del cargo y así tiene que salir, como abogados, como recursos humanos,
3 como todo, las faltas no se pueden minimizar y siempre se dice "ah sí pero se está haciendo tal
4 o más cosas, ah sí pero...", pero también se están haciendo cosas que le están costando dinero
5 al Colegio y eso es lo más preocupante, porque le pueden preguntar a la Junta Directiva "bueno
6 y ustedes qué hicieron".
7 Solicita que de este caso específicamente se realice una investigación respecto al caso expuesto
8 por la Fiscalía, para determinar los responsables del por qué se notificó a la ex colaboradora
9 mientras se encontraba incapacitada,
10 Esto amerita seriedad y ver qué es lo que está pasando en ese departamento.
11 El señor Presidente, reitera que es bueno reconocer cuando las cosas se hacen bien, aunque
12 se pague para hacerlo, esas son cosas que se trabajan en recursos Humanos.
13 Solicita criterio a la Asesora Legal, sobre qué hacer con las recomendaciones, tomando en
14 cuenta que en el tema está involucrada la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, directa
15 o indirectamente el Director Ejecutivo, quien dictó el despido de la ex colaboradora; consulta
16 cómo se tiene que atender este asunto.
17 La M.Sc. Barboza Topping, Asesora Legal, externa que si la Junta Directiva decide que sea una
18 investigación lo que se haga, porque en este momento no puede decir a la Junta Directiva, qué
19 tiene o no que hacer; sin embargo, la Fiscalía brinda un listado de recomendaciones que algunas
20 puede asumir la administración, otras se recomendaría que no las hiciera y otras que
21 eventualmente las puede acoger la Junta Directiva, como por ejemplo que se pida a la
22 Administración proceda con la revisión del procedimiento disciplinario, en el Reglamento Interno
23 de Trabajo, esa no es precisamente en sí del proceso de la ex colaboradora y en este caso sí
24 debe ser la administración quien la atienda porque es el Departamento de Recursos Humanos
25 quien debe nombrar la Comisión de Trabajadores y realizar todo el proceso interno para
26 modificar el Reglamento Interno de Trabajo. En cuanto a la recomendación B, le corresponde
27 al Departamento de Recursos Humanos; en relación a la recomendación C, es muy sabia porque
28 el grueso de despidos y sanciones le corresponden al Director Ejecutivo y a la Junta Directiva,
29 solo atendería los casos que involucre al Director Ejecutivo, al Asesora Legal y al Auditor
30 Interno, de acuerdo a la normativa que señala la Contraloría General de la República, por lo

1 que un proceso que involucre a esas tres personas no podría participar la Asesoría Legal, porque
2 en un proceso debe asesorar la Junta Directiva posteriormente.

3 Menciona que en este caso el abogado de la Dirección Ejecutiva, no debe ser parte del órgano
4 instructor, si la decisión de despido debe de tomarla la Dirección Ejecutiva, en otro caso, podría
5 ser que valga; eso es una decisión que implica una modificación en la política que la puede
6 plantear la Dirección Ejecutiva o eventualmente acortarla como Junta Directiva y que la
7 Dirección Ejecutiva la incorpore en la política y posteriormente que la Junta Directiva la apruebe;
8 por ello hasta la C pueden ser atendidas por la administración.

9 En cuanto a la recomendación D, la Jefatura del Departamento Administrativo, es quien debe
10 analizar el caso determinar si hace una solicitud de RH35 y abrir un proceso disciplinario al
11 Encargado de Servicios Generales; para ello se debe trasladar el hecho a la Jefatura
12 Administrativa. Respecto a la recomendación D, que tal vez esta sea la recomendación más
13 gruesa y cree que es a la que la mayoría se ha referido, si la Junta Directiva acuerda abrir una
14 investigación tanto la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada y su persona, deben inhibirse
15 porque ya han externado criterio al respecto, de hecho, lo está haciendo en este momento;
16 además lo había externado desde antes y están llevando el proceso judicial que se originó a
17 raíz del tema planteado por la Fiscalía, tampoco se recomienda que lo lleve el Abogado de la
18 administración, aunque la persona no tuvo nada que ver en el asunto, es el homólogo del
19 puesto; una situación como esta son las que se presentan en la Auditoría Interna para que
20 realicen una relación de hechos, dentro del Colegio es la Auditoría Interna quien debe
21 encargarse de eso, ellos pueden valorar si elevan la relación de hechos a la Junta Directiva.

22 En cuanto a la recomendación F, sería la Junta Directiva a Director Ejecutivo, lo cual casi que
23 se está realizando en el acto.

24 Concluye indicando que desde su punto de vista esas serían las acciones en donde se podría
25 proceder, otra es recibir las recomendaciones y no aceptarlas, proponiendo una solución
26 alterna.

27 El MBA. Enrique Viquez Fonseca, Director Ejecutivo, externa que no le gustaría profundizar en
28 el tema, sin embargo, para que la Junta Directiva lo valore, señala que al contratar dos asesores
29 legales para que conformen un órgano instructor, representa no menos de seiscientos mil
30 colones para el Colegio, por cada caso, eso son los datos históricos y cada vez que se abre un

1 órgano instructor para atender temas disciplinarios, donde se sabe que es un problema de
2 estructura interna y no es un problema de la Junta Directiva, es algo que se viene arrastrando
3 de tiempo atrás, de que no se tiene ese régimen sancionatorio, todo se lleva a un órgano
4 instructor, se genera indisposición de la gente y generan además un retardo en los procesos
5 sustantivos que se deben atender, sea en actividades cíclicas o en los proyectos que la Junta
6 Directiva desea se desarrollen en un año. Lo menos que la Dirección Ejecutiva desea es
7 minimizar las cosas, está lejos de eso, esos problemas no son su primera experiencia en un
8 órgano colegiado, en una institución como Colypro y no es su primera experiencia con la
9 administración que está trabajando y ve muchas debilidades, se pueden tomar muchas
10 decisiones, como despedir gente perdiendo la curva de aprendizaje de esas personas o se
11 capacitan y es algo donde se puede trabajar poco a poco.

12 Indica que la Junta Directiva abre el espacio para trabajar el tema, pero sería una pena que en
13 su caso el Director Ejecutivo se lleve el conocimiento de año y tres meses, o que el Director
14 Ejecutivo ya no esté en año y tres meses porque la nueva Junta Directiva toma otra decisión.

15 Menciona que aquí existe un problema estructural y de fondo, y cuando escucha el problema
16 de fondo y absoluto se pregunta si se está en una relación privada o en un principio de legalidad,
17 están en una voluntad de las partes, en una relación laboral o en un derecho público, porque
18 todo el órgano, todo el debido proceso está en un derecho público, pero les han dicho que
19 están en una relación privada. Aclara que la Dirección Ejecutiva se tendrá que inhibir si la
20 acusación es contra él, pero en este caso se debe tomar en cuenta que cada vez que se dice
21 "abramos un órgano para conocer la verdad de los hechos" con cualquier funcionario, eso
22 implica cada vez más atrasar los cambios estructurales que Colypro desea realizar, como el que
23 se mencionó ahora la modificación del Reglamento Interno de Trabajo, para lo que se requiere
24 la curva de aprendizaje de todas las personas que han trabajado en ello.

25 Lo otro es que para atender y cumplir lo que la Junta Directiva ha dicho y salir adelante con los
26 proyectos que tiene el Colegio, si van a entrar en un proceso sancionatorio en los diferentes
27 departamentos, pueden hacerlo sin mayor problema, el Director Ejecutivo ejecuta, pero advierte
28 que eso genera un retraso en la ejecución del presupuesto que la Junta Directiva ha visibilizado,
29 solo hace la advertencia y queda a la espera de que la Junta Directiva decida.

30 Conocido este oficio la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:

1 **ACUERDO 10:**

2 **Dar por recibido el oficio CLYP-FS-04-2021 Junta Directiva de fecha 27 de enero de**
3 **2021, suscrito por la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal y la Licda. Shirley Salazar**
4 **Calderón, Abogada de la Unidad de Fiscalización, respecto a investigación sobre el**
5 **proceso judicial 20-001008-0639-LA./ Aprobado por siete votos./**

6 **Comunicar a la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal y a la Licda. Shirley Salazar**
7 **Calderón./**

8 **ACUERDO 11:**

9 **Trasladar a la Dirección Ejecutiva, las siguientes recomendaciones, indicadas en el**
10 **oficio CLYP-FS-04-2021 Junta Directiva de fecha 27 de enero de 2021, suscrito por**
11 **la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal y la Licda. Shirley Salazar Calderón, Abogada**
12 **de la Unidad de Fiscalización:**

- 13 **A. Que la Administración proceda con la revisión del procedimiento disciplinario,**
14 **en el Reglamento Interno de Trabajo, pues el mismo no expresa cómo debe**
15 **ser llevado este procedimiento de manera general.**
- 16 **B. Que se realice la revisión y modificación de la política POL-PRO-RH10, que se**
17 **incluyan elementos claros del procedimiento, se recomienda modificar el**
18 **Órgano Instructor a una comisión permanente con propietarios y suplentes**
19 **como actualmente se manejan los casos de acoso laboral.**
- 20 **C. Se recomienda que los asesores jurídicos de los órganos decisores, Director**
21 **Ejecutivo y Junta Directiva, no sean parte del Órgano Instructor con la**
22 **finalidad de evitar cualquier pérdida de objetividad, además se les hace un**
23 **llamado obligatorio que, en su calidad de Asesores Legales, deben de revisar**
24 **el proceso disciplinario que se llevó a cabo con la finalidad de filtrar cualquier**
25 **error y haga las prevenciones del caso al Órgano Instructor.**
- 26 **D. Que, en virtud de la determinación tomada por el Encargado de Servicios**
27 **Generales de llevar a los miembros del Órgano Instructor, sin ningún tipo de**
28 **solicitud o permiso de su superior a notificar a la señora Vado Herrera,**
29 **utilizando su teléfono celular para obtener información en base a un engaño,**

1 **se recomienda a la Jefatura inmediata determinar si existe o no, una falta, que**
2 **amerite una llamada de atención o bien alguna otra sanción disciplinaria.**

3 **F. Que se haga de conocimiento del Director Ejecutivo, cuál es su función como**
4 **Órgano Decisor, con la finalidad de revisar y verificar los procedimientos**
5 **disciplinarios que se llevan en la Corporación, para evitar futuros**
6 **inconvenientes en materia jurídico-laboral.**

7 **G. Que se haga saber al Departamento de Recursos Humanos que en relación a**
8 **este tipo de procedimientos disciplinarios ellos son un Órgano Ejecutor, no un**
9 **Órgano Decisor.**

10 **Lo anterior para que se atiendan las que administrativamente correspondan y las**
11 **que correspondan a la presentación de una propuesta a la Junta Directiva./**

12 **Aprobado por siete votos./**

13 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva (Anexo 07)./**

14 **ACUERDO 12:**

15 **Trasladar a la Auditoría Interna el oficio CLYP-FS-04-2021 Junta Directiva de fecha**
16 **27 de enero de 2021, suscrito por la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal y la Licda.**
17 **Shirley Salazar Calderón, Abogada de la Unidad de Fiscalización, para que atienda**
18 **la recomendación E, con el objeto de que determine la viabilidad de una relación de**
19 **hechos./ Aprobado por siete votos./**

20 **Comunicar a la Auditoría Interna (Anexo 07)./**

21 **CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR**

22 **ARTÍCULO 12.** Correo de fecha 20 de enero de 2021 suscrito por el Sr. Alexander Díaz
23 Villarreal, colegiado. **(Anexo 08).**

24 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, da lectura al correo de fecha 20 de enero de
25 2021 suscrito por el Sr. Alexander Díaz Villarreal, colegiado, en el que indica:

26 Reciban muchas bendiciones en el nombre del Señor Jesucristo.

27 El siguiente reclamo es debido al fondo mutual que tiene mi madre ella falleció hace 15 días,
28 yo soy colegiado Alexander Díaz Villarreal, cedula 113260657, quería saber el por qué no
29 pueden entregarme de manera especifica si pudieran hasta con artículos el fondo que ella tiene
30 ya que ella si tengo entendido que debía 7 cuotas que hacen un total según me dijeron de 56

1 mil colones yo los iba a pagar para contar con ese fondo que todos en nuestros años de
2 educadores tenemos derecho, pero según me dijeron dicen que no, ya que al ella fallecer y
3 tener más de 3 cuotas por política de Colypro se pierde lo cual veo injusto, ya que revisando el
4 correo de ella solamente de todos los años que según tienen memoria del 2017 al presente solo
5 1 notificación le realizaron, además de eso la notificación aclara que ya estaba en cobro judicial,
6 que tampoco le avisaron o llamaron de la cuenta en cobro que según entiendo a uno le notifican
7 o llaman sea para un arreglo de pago o demás.

8 Seguidamente ella era una adulta mayor con varias dificultades médicas, y por lo cual el uso
9 de tecnologías no la hacían diestra y requería de mi ayuda, a ella la llamaban en casos que
10 presentara cuentas pendientes o demás, lo cual Colypro no realizo, ya que el uso de correo no
11 manejábamos debido a que no era algo primordial en ella, pido muy amablemente y si gustan
12 puedo presentar la epicrisis de ella además que ella nunca renuncio a Colypro debido a que en
13 los últimos años laboraba como docente de manera virtual contando con mi ayuda, en una
14 institución privada el cual por ley se necesita la colegiatura, además demostrar que ella
15 dependía de mí en muchos casos.

16 Pido muy amablemente una solución escrita y formal, ya que no lo veo justo, y es un derecho
17 como educador de cada colegiado al morir, no lo estoy pidiendo como regalo sino como
18 esfuerzo, dedicación lo cual ella siempre demostró como educadora más lo mucho que admiraba
19 ser parte de Colypro, no sé quién será el beneficiario o beneficiaria pero aquí lo importante es
20 ver que no es la forma correcta que se actuó y querer no dar ese fondo mutual que le
21 correspondía por derecho.”

22 El señor Presidente sugiere dar por recibido este correo y trasladarlo a la M.Sc. Francine Barboza
23 Topping, Asesora Legal, para que brinde un informe a la Junta Directiva, respecto a la situación
24 planteada en el correo

25 Conocido este correo la Junta Directiva acuerda:

26 **ACUERDO 13:**

27 **Dar por recibido el correo de fecha 20 de enero de 2021 suscrito por el Sr. Alexander**
28 **Díaz Villarreal, colegiado, respecto a reclamo por el no pago del subsidio del Fondo**
29 **de Mutualidad y Subsidios. Trasladar este oficio a la M.Sc. Francine Barboza**

1 **Topping, Asesora Legal, para que brinde un informe a la Junta Directiva, respecto a**
2 **la situación planteada en el correo supracitado./ Aprobado por siete votos./**
3 **Comunicar al Sr. Alexander Díaz Villarreal, colegiado y a la M.Sc. Francine Barboza**
4 **Topping, Asesora Legal (Anexo 08)./**

5 **CAPÍTULO VII: CORRESPONDENCIA PARA DAR POR RECIBIDA**

6 **ARTÍCULO 13.** Oficio CLYP-JD-AI-CAI-0921 de fecha 28 de enero de 2021, suscrito por la
7 Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna. **Asunto:** Informativo sobre consulta elevada
8 a la Contraloría General de la República. **(Anexo 09).**

9 Conocido este correo la Junta Directiva acuerda:

10 **ACUERDO 14:**

11 **Dar por recibido el oficio CLYP-JD-AI-CAI-0921 de fecha 28 de enero de 2021,**
12 **suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna, en el que informa**
13 **que elevó consulta a la Contraloría General de la República./ Aprobado por siete**
14 **votos./**

15 **Comunicar a la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna./**

16 **CAPÍTULO VIII: ASUNTOS DE DIRECTIVOS**

17 **ARTÍCULO 14.** Consulta a la Dirección Ejecutiva.

18 El M.Sc. Jairo Velásquez Valverde, Vocal I, consulta al Director Ejecutivo, cómo avanza los temas
19 del correo electrónico corporativo y la capacitación a Supervisores de Educación.

20 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, responde que ya se realizaron las gestiones
21 correspondientes para comprar el dominio del correo electrónico, además en los próximos días
22 presentará la propuesta para crear la política respectiva.

23 Indica que debido a la compra del edificio están con mucho trabajo, realizando varias gestiones
24 y no es solamente atender una cosa. Respecto a las capacitaciones lo último que se dijo fue
25 que en marzo se estarán iniciando con las acciones formativas, espera poder ampliar al respecto
26 en los próximos días.

27 El señor Vocal I, agradece al Director Ejecutivo la información brindada.

28 **ARTÍCULO 15.** Informe de FECOPROU.

29 La M.Sc. Ana Cecilia Domian Asenjo, Prosecretaria, informa que ya se eligió la nueva Junta
30 Directiva de FECOPROU, para el periodo 2021-2022, nombrando como Presidenta a la Dra.

1 María del Pilar Salas Chaves, miembro del Colegio de Microbiólogos, razón por la cual la
2 Federación cambio de domicilio.

3 **CAPÍTULO IX: ASUNTOS VARIOS**

4 **ARTÍCULO 16.** Consulta sobre capacitaciones del Colegio.

5 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, recuerda que en la sesión 084-2020,
6 presentó criterio legal respecto a las capacitaciones del Colegio, las cuales se subvencionan con
7 las cuotas de colegiatura.

8 Informa que la Jefa del Departamento Legal, le comentó que se presentó una situación, la cual
9 le preocupa el tratamiento que se le dé al tema de las capacitaciones, porque una colegiada le
10 indica que para que el MEP le recibiera el certificado, le solicitaron firmara una declaración
11 jurada donde indicaba que ella le pagó a Colypro el curso.

12 La idea de la Jefa del Departamento Legal, es que se analice la posibilidad de determinar si al
13 menos no se le solicite a los colegiados comprobante de que cancelan los cursos que llevan con
14 Colypro, porque hasta ahorita es solo un caso el que se ha presentado, sin embargo, puede
15 que a otros colegiados le soliciten el mismo comprobante.

16 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, sugiere a la señora Asesora Legal, coordine con
17 la Jefa del Departamento Legal, remita un documento con información detallada.

18 **ARTÍCULO 17.** Resoluciones del Ministerio de Salud Pública.

19 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, indica que en la publicación que remitió a
20 los miembros de Junta Directiva vía "whatsapp" el viernes 29 de enero de 2021, de la
21 publicación realizada en la gaceta de dos resoluciones del Ministerio de Salud Pública, en
22 atención a lo señalado en el Artículo 01 de la Ley 9866, sobre el nombramiento de los órganos
23 que tenían vencimiento en el 2020, la cual dejó una única prórroga de seis meses, sino
24 cambiaba la situación en el 2021, dichas resoluciones empiezan a regir a partir del 01 de marzo
25 de 2021.

26 Remitió la información para que la tomen en cuenta a la hora de realizar la publicación que
27 aprobó la Junta Directiva.

28 Re plantear todo, porque si el decreto es a partir del 01 de marzo de 2021, las Asambleas
29 Regionales con elección se realizarían a partir del 01 de setiembre de 2021, las que no requieren

1 elección se pueden hacer antes. Por lo anterior, en los próximos días estará presentando una
2 nueva propuesta de calendario.

3 Conocido este punto la Junta Directiva acuerda:

4 **ACUERDO 15:**

5 **Dar por recibido el informe verbal brindado por la M.Sc. Francine Barboza Topping,**
6 **Asesora Legal, respecto a la resolución emitida por el Ministerio de Salud Pública,**
7 **en atención al Artículo 01 de la Ley 9866./ Aprobada por siete votos./**

8 **Comunicar a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal./**

9 **CAPÍTULO IX: CIERRE DE SESIÓN**

10 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR EL PRESIDENTE FINALIZA LA SESIÓN A LAS VEINTIÚN**
11 **HORAS CON SIETE MINUTOS DEL DÍA INDICADO.**

12

13

14 **Fernando López Contreras**

Jacqueline Badilla Jara

15 **Presidente**

Secretaria

16 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.