

1

2 **ACTA EXTRAORDINARIA No. 076-2021**

3 ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO SETENTA Y SEIS GUIÓN DOS MIL VEINTIUNO,
4 CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN
5 LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL SÁBADO SIETE DE AGOSTO DEL DOS MIL VEINTIUNO,
6 A LAS NUEVE HORAS CON OCHO MINUTOS, DE MANERA VIRTUAL.

7 **MIEMBROS PRESENTES**

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

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

16 **PRESIDE LA SESIÓN:** M.Sc. Fernando López Contreras

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

18 **ORDEN DEL DÍA**

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

20 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.

21 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 076-2021.

22 **CAPÍTULO II: ASUNTOS PENDIENTES DE RESOLVER**

23 **ARTÍCULO 03.** Política de Comisiones.

24 **ARTÍCULO 04.** CLYP-DE-DDP-62-2021 Modificación políticas específicas de la POL/PRO-
25 CCR01 "Uso de los centros de recreo".

26 **ARTÍCULO 05.** POL-PRO-RH-10, Proceso disciplinario, atención acuerdo 11 sesión 056-2021
27 políticas específicas y procedimientos.

28 **CAPÍTULO III: ASUNTOS VARIOS**

29 No se presentó ningún asunto vario.

30 **CAPÍTULO IV: CIERRE DE SESIÓN**

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

2 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.

3 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando
4 presentes los miembros de la Junta. Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Francine Barboza
5 Topping, Asesora Legal y el MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo.

6 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 076-2021.

7 Conocido el orden del día la Junta Directiva acuerda:

8 **ACUERDO 01:**

9 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN**
10 **DEL ORDEN DEL DÍA./ CAPÍTULO II: ASUNTOS PENDIENTES POR RESOLVER./**
11 **CAPÍTULO III: ASUNTOS VARIOS./ CAPÍTULO IV: CIERRE DE SESIÓN./ APROBADO**
12 **POR SIETE VOTOS./**

13 **CAPÍTULO II: ASUNTOS PENDIENTES DE RESOLVER**

14 **ARTÍCULO 03.** Política de Comisiones. **(Anexo 01).**

15 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta propuesta para modificar la
16 política "Creación de Comisiones", la cual se detalla:

	Nomenclatura
	POL-JD09
POLÍTICA: CREACIÓN DE COMISIONES	Versión:1
	may-16
Dirigido a: Junta Directiva, Administración y Personas Colegiadas.	
Revisado por: Junta Directiva, <i>Gestión de Calidad, Control Interno, Asesoría Legal de Dirección Ejecutiva</i>	
Fecha de emisión: 02 de mayo de 2016	Reemplaza a: Ninguna
Creado por: Director Ejecutivo	Aprobado para entrar en vigencia: 05 de mayo de 2016

24 **OBJETIVO:**

25 Establecer los lineamientos necesarios para la creación de las diferentes Comisiones
26 permanentes *de trabajo* del Colegio, en cumplimiento de los fines de la Corporación.

27 **POLÍTICAS GENERALES:**

- 28 1. La Junta Directiva definirá mediante acuerdo, las comisiones permanentes que se
29 nombrarán de acuerdo con el artículo 26 *23 inciso f de la Ley 4770 y el 37* del Reglamento
30 General del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes y

- 1 establecerá el objetivo general de cada comisión para orientar el alcance del trabajo a
2 realizar por parte de cada comisión en concordancia a las áreas estratégicas establecidas
3 por la Junta Directiva en su **plan anual operativo**.
- 4 2. La facultad de nombrar comisiones de trabajo recae en la Junta Directiva; es competencia
5 dada por la propia ley y, por tanto, indelegable e intransferible.
- 6 3. **La administración general de las Comisiones recae en la Junta Directiva, no obstante, en el**
7 **caso de las Comisiones territoriales, deberán de coordinar con la Junta Regional de su**
8 **jurisdicción de acuerdo con la división geográfica de Colypro.**
- 9 4. **Las Comisiones dependerán administrativamente de Dirección Ejecutiva o quién esta**
10 **designa, la cual transmitirá las directrices de Junta Directiva y controlará que se ejecuten**
11 **adecuadamente.**
- 12 5. Las agrupaciones de hecho, es decir, aquellas que no son nombramiento de la Junta
13 Directiva, si bien pueden existir en virtud de la libertad de asociación constitucionalmente
14 protegida; no obligan a la Junta Directiva a destinar recursos para el funcionamiento de
15 dichas agrupaciones.
- 16 6. El nombramiento de las personas colegiadas como miembros de las comisiones
17 permanentes, se regirá por el **23 inciso f de la Ley 4770 y artículo 37** Reglamento General
18 del Colegio Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía Ciencias y Artes, en su artículo 26.
19 **El nombramiento de estas** comisiones será por un máximo de dos años, pudiendo ser
20 reelectos por una sola vez en forma consecutiva.
- 21 7. Las comisiones estarán integradas **de formar paritaria** por un mínimo tres y un máximo de
22 cinco miembros, de cuyo seno elegirán un coordinador y un secretario.
- 23 8. La escogencia de los integrantes de las Comisiones, la realizará la Junta Directiva por simple
24 mayoría, en el mes de abril, mediante votación secreta de sus miembros. Los miembros
25 designados no podrán tener parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo
26 grado inclusive con cualquier miembro de la Junta Directiva o entre sí.
- 27 9. Las Comisiones deberán presentar a conocimiento y aprobación de Junta Directiva un plan
28 anual **operativo** ~~de trabajo en forma escrita y digital ante la Junta Directiva~~ en los 30 días
29 naturales siguientes a su **juramentación.** ~~a su instalación.~~ **Además, avances trimestrales**
30 **según el periodo de nombramiento y un informe final el 30 de marzo de cada año. un avance**

- 1 ~~cuatrimestral el 31 de julio y el 30 de noviembre, así como u~~ **El informe anual deberá hacer**
2 **énfasis en los resultados obtenidos y las oportunidades de mejora de la Comisión.**
- 3 10. Su financiamiento se establecerá en el presupuesto anual del Colegio, según programa de
4 gasto. **Por ningún motivo podrá excederse de lo presupuestado.**
- 5 11. Las personas colegiadas interesadas en participar en comisiones, podrán postular su nombre
6 en cualquiera de las comisiones, atendiendo la publicación que se realice por los medios
7 internos, sin embargo, **podrán ser nombrados solamente en una comisión.** e máximo para
8 ~~dos de estas.~~
- 9 12. Los integrantes de las Comisiones serán juramentados en la fecha que establezca la Junta
10 Directiva, inmediatamente después de que han sido nombrados, a partir de entonces
11 llevarán a cabo sus sesiones de trabajo. Además, deben atender las convocatorias realizadas
12 por la Junta Directiva y presentar los planes **operativos** de ~~trabajo~~ e informes
13 correspondientes en forma oportuna.
- 14 13. Cada miembro de Comisión será remunerado con un estipendio por cada sesión a la que
15 asista. El número de sesiones ordinarias remuneradas por mes no será mayor a cuatro. Su
16 monto lo establecerá la Junta Directiva. ~~para tal efecto deben llenar la formula y enviarla.~~
17 Las sesiones extraordinarias cuando el caso lo amerite, serán convocadas por su ~~presidente~~
18 **coordinador** o la mayoría simple de sus miembros **y estas no serán remuneradas.** ~~y se~~
19 ~~remunerarán hasta dos al mes.~~
- 20 14. ~~Las comisiones deberán, durante los 30 días siguientes a su instalación, presentar a~~
21 ~~conocimiento y aprobación de Junta Directiva un plan anual de trabajo, un informe~~
22 ~~cuatrimestral y al finalizar su período un informe anual de las labores realizadas.~~
- 23 15. La Junta Directiva aprobará mediante acuerdo, previo análisis de la Gestora de Calidad y
24 Planificación Corporativa, los planes de trabajo presentados por la comisión en un plazo
25 máximo de 10 días posteriores a la presentación.
- 26 16. ~~Las reuniones de comisiones deben hacerse fuera de tiempo laboral para no incumplir la ley~~
27 ~~de enriquecimiento ilícito, por lo que todo miembro de comisiones debe presentar juramento~~
28 ~~por escrito acerca de que para su trabajo en la comisión no le alcanza lo establecido en la~~
29 ~~ley de enriquecimiento ilícito, de lo contrario no se le pagará estipendios.~~
- 30

- 1 17. Los ámbitos de acción de las Comisiones de Trabajo serán conforme al objetivo del
2 nombramiento. El ámbito de acción de las Comisiones territoriales será:
- 3 • Colaborar en la promoción actividades sociales, deportivas y culturales para personas
4 Colegiadas de la zona, en coordinación con el Departamento de Desarrollo Personal.
 - 5 • Colaborar en la promoción de actividades de capacitación, en coordinación con el
6 Departamento Desarrollo Profesional y Humano.
 - 7 • Participar en actividades que convoque la Junta Directiva y propiciar el cumplimiento
8 de sus acuerdos cuando estos le alcancen.
 - 9 • Colaborar en la divulgación del ejercicio pleno de la colegiatura.
 - 10 • Informar a Junta Directiva de asuntos de su zona relacionados con los fines del
11 Colegio.
 - 12 • Elevar a Junta Directiva iniciativas que propicien el mejoramiento de la *Calidad de la*
13 *Educación* y el cumplimiento de los fines, la misión y la visión del Colegio.
 - 14 • Otras que le asigne la Junta Directiva.
- 15 18. Causas de remoción: La Junta Directiva siguiendo el debido proceso podrá remover a los
16 miembros de la ~~Comisión Delegación Auxiliar~~ cuando:
- 17 a. Se separe o fuere separado del Colegio temporal o definitivamente, o perdiera su condición
18 de colegiado.
 - 19 b. El que dejare de asistir tres sesiones ordinarias consecutivas sin causa justificada.
 - 20 c. El que por sentencia firme fuera declarado responsable de haber cometido delito.
 - 21 d. El que hubiere infringiendo alguna de las disposiciones contenidas en la Ley 4770, decretos,
22 reglamentos, Código deontológico, y políticas institucionales aplicables al Colegio.
 - 23 e. El que quedara totalmente incapacitado.
 - 24 f. El que Incumpla las funciones asignadas, previo al debido proceso.
- 25 19. En cualquiera de los casos enumerados anteriormente, la Junta Directiva atendiendo previo
26 informe de la Fiscalía, procederá a remover al miembro de la Comisión. Y podrá escoger de
27 la lista de postulante mediante votación. De igual forma procederá en caso de muerte o
28 renuncia de alguno de los miembros ~~de la Delegación auxiliar~~.
- 29 19- La Junta Directiva designará a cada Comisión un miembro de Junta Directiva como enlace.

1 20- El enlace debe actuar en estricto apego a las normas éticas y profesionales atinentes a su
2 cargo y de acuerdo a las políticas y procedimientos establecidos.

3 21-La Dirección Ejecutiva, deberá suministrar el apoyo logístico para que la Junta Directiva
4 realice el nombramiento.”

5 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, sugiere aprobar las políticas generales y dejar
6 pendiente las políticas específicas para volver a ver en otra sesión la política de manera integral.

7 Conocido este punto la Junta Directiva acuerda:

8 **ACUERDO 02:**

9 **Dar por conocida la propuesta de modificación de la política “POL-JD09 Creación de**
10 **Comisiones”. Aprobar las políticas generales según se detalla en el anexo 02.**
11 **Solicitar a la Dirección Ejecutiva, presente en una próxima sesión la propuesta**
12 **integral de esta política./ Aprobado por siete votos./**

13 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva (Anexo 02)./**

14 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, indica que la propuesta para modificar las
15 políticas específicas de la POL/PRO-CCR01 “Uso de los centros de recreo”, es muy amplia y
16 requiere suficiente tiempo para su análisis, por lo que sugiere se deje pendiente para analizarla
17 en una próxima sesión o trasladarla como Artículo 04 y analizar de manera inmediata la
18 propuesta para modificar la política “POL-PRO-RH-10, Proceso disciplinario”.

19 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, presenta moción de orden conocer el punto
20 “POL-PRO-RH-10, Proceso disciplinario” como Artículo 04.

21 Conocida esta moción de orden la Junta Directiva acuerda:

22 **ACUERDO 03:**

23 **Acoger la moción de orden para conocer el punto “POL-PRO-RH-10, Proceso**
24 **disciplinario” como Artículo 04./ Aprobado por siete votos./**

25 Al ser las 10:35 p.m. el M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, realiza un receso, el cual
26 levanta al ser las 10:45 a.m.

27 **ARTÍCULO 04.** POL-PRO-RH-10, Proceso disciplinario, atención acuerdo 11 sesión 056-2021
28 políticas específicas y procedimientos. **(Anexo 03).**

29 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, solicita autorización para que se incorpore
30 a la sesión la Sra. Yesenia Arce Moya, Asistente Legal, para la presentación de este punto.

1 Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:

2 **ACUERDO 04:**

3 **Autorizar el ingreso de la Sra. Yesenia Arce Moya, Asistente Legal, a la sesión 076-**
4 **2021 para la presentación del "ARTÍCULO 04. POL-PRO-RH-10, Proceso**
5 **disciplinario"./ Aprobado por siete votos./**

6 La Sra. **Yesenia** Arce Moya, Asistente Legal, se incorpora a la sesión al ser las 10:40 a.m. y
7 saluda a los presentes.

8 El MBA. Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, externa que la política a analizar es muy importante
9 porque conexas a la política de reclutamiento, selección, ascensos, descensos y desvinculaciones
10 de personal; es una política que debe ir ligada al Reglamento Interno de Trabajo, por lo que la
11 administración ya realizó todos los procedimientos para solicitar a la Junta Directiva en las
12 próximas sesiones, autorización para realizar el viernes 20 de agosto de 2021, la Asamblea de
13 Trabajadores a fin de nombrar el comité que establezca la nueva propuesta de Reglamento
14 Interno de Trabajo para actualizarlo con las nuevas tendencias laborales y con la Ley Procesal
15 Laboral, aprobada en los últimos años y con disposiciones interna que ha dado la Junta
16 Directiva.

17 Añade que la propuesta se trabajó de manera coordinada en una sesión de trabajo con
18 abogados de la Fiscalía, a nivel consultivo con la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora
19 Interna, quien les hizo saber sus observaciones previas. Indica que para la administración es
20 complicado en algunos momentos, el entendimiento de cumplir con el principio de legalidad en
21 algunas cosas y con un principio de voluntad en las partes en otras. En lo personal lo
22 comprende y entiende por lo que realiza todo el esfuerzo para aplicarlo, pero en algunos
23 momentos cuando empieza a operacionalizar con las jefaturas de departamentos y mandos
24 operativos al no tener una formación en lo que es derecho público, ni derecho privado en todas
25 las áreas que tienen que analizarse en Colypro, es muy fácil confundirse cuando sí o cuando
26 no.

27 Recuerda a los presentes que en la política anterior se tenía una política que regulaba la
28 voluntad de las partes, o sea un régimen de derecho privado, bajo un formato de derecho
29 público, incluso los mismos abogados externos que se contrataban cometían errores al realizar
30 algunas observaciones relacionadas al derecho público, cuando lo que se estaba legislando era

una relación laboral privada que es la relación laboral que se tiene en Colypro con los funcionarios de la institución.

Seguidamente el señor Director Ejecutivo presenta la siguiente propuesta para modificar la política "POL-PRO-RH-10, Proceso disciplinario":

		Código: POL/PRO-RH-10
		Versión: 10 11 Julio, 2019
Fecha de aprobación: 01 de julio de 2019		Reemplaza a: POL/PRO-RH17 Versión:3 POL/PRO-RH10 Versión 10
Revisado por: Departamento de Recursos Humanos, Dirección Ejecutiva y Legal de Dirección Ejecutiva , y el Departamento Legal		Aprobado para entrar en vigencia: 01 de julio de 2019, acuerdo 04 sesión 059-2019

Política vigente

Propuesta

OBJETIVO:	OBJETIVO:
Establecer el procedimiento para la aplicación de medidas disciplinarias, en concordancia con el Código de trabajo, leyes conexas y el Reglamento Interno de Trabajo vigente en la Corporación.	Establecer el procedimiento para la aplicación de medidas disciplinarias, en concordancia con el Código de trabajo, leyes conexas y el Reglamento Interno de Trabajo vigente en la Corporación.
ALCANCE: Dirigido al personal de Colegio	ALCANCE: Dirigido al personal de Colypro.
POLÍTICAS: Generales	POLÍTICAS: Generales
1. El Jefe inmediato del colaborador(a) será el responsable de solicitar al Departamento de Recursos Humanos, el análisis de la conducta realizada por el trabajador que podría estar tipificada como una falta y amerite sanción disciplinaria, según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación y la normativa vigente.	1. El Jefe inmediato del colaborador(a) será el responsable de solicitar al Departamento de Recursos Humanos, el análisis de la conducta realizada por el trabajador que podría estar tipificada como una falta que amerite una sanción laboral , según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación y la normativa vigente.
En el caso de los colaboradores(as) que dependen jerárquicamente de la Junta Directiva, será ésta quien realice la investigación y apertura del procedimiento disciplinario, asimismo lo notificará al colaborador mediante acuerdo.	En el caso de los colaboradores(as) que dependen jerárquicamente de la Junta Directiva, será ésta quien realice la investigación y apertura del procedimiento disciplinario, asimismo lo notificará al colaborador mediante acuerdo.

<p>2. Todo colaborador (a) con personal a cargo es responsable del control y supervisión del cumplimiento de las funciones de sus colaboradores(as), por lo tanto, debe documentar las situaciones que considere irregulares en perjuicio de las responsabilidades de aquellos en sus labores y en sus relaciones interpersonales con los miembros de la Corporación, establecidos en el Manual de Puestos y en concordancia con el Código de Trabajo, Ley sobre Riesgos del Trabajo, El Reglamento Interno de Trabajo y demás normativa aplicable..</p>	<p>2. Todo colaborador (a) con personal a cargo es responsable del control y supervisión del cumplimiento de las funciones de sus colaboradores(as); por lo tanto, debe documentar las situaciones que considere irregulares en perjuicio de las responsabilidades de aquellos en sus labores y en sus relaciones interpersonales con los miembros de la Corporación, establecidos en el Manual de Puestos y en concordancia con el Código de Trabajo, Ley sobre Riesgos del Trabajo, El Reglamento Interno de Trabajo y demás normativa aplicable.</p>
<p>3. El Jefe inmediato será solidariamente responsable por el accionar del colaborador(a), cuando se compruebe que incumplió con su deber de vigilar adecuadamente las labores que desempeñan.</p>	<p>3. Se elimina.</p>
<p>4. Es obligación de cada Jefe inmediato tener conocimiento de la normativa interna que regula los procedimientos operativos y administrativos, con el fin de verificar si procede la aplicación de sanciones que correspondan a sus colaboradores (as).</p>	<p>4. Es obligación de cada Jefe inmediato tener conocimiento de la normativa interna que regula el proceso disciplinario, con el fin de verificar si procede la aplicación de sanciones a sus colaboradores (as)</p>
<p>5. El órgano instructor del procedimiento estará conformado por tres integrantes: Jefe de Recursos Humanos, dos abogados (internos o externos) que para estos efectos se genere; a excepción de los puestos que dependen directamente de Junta Directiva. Cuando el Jefe de Recursos Humanos sea el jefe inmediato, el Director Ejecutivo asignará un tercer integrante para conformar el órgano instructor.</p>	<p>5. Se crea una Comisión integrada por: tres Abogados de la Administración, uno en representación de la Fiscalía, otro en representación de la Asesoría Legal de Junta Directiva y un abogado nombrado por el Jefe del Departamento Legal. En caso de que la persona investigada sea del Departamento Legal, o, de la Asesoría de Junta Directiva, será sustituido por un abogado externo a la Corporación, para evitar conflicto de intereses.</p> <p>El objetivo de esta Comisión es valorar las faltas imputadas a la persona colaboradora y garantizar a ésta su derecho de defensa, según la normativa vigente y documentar el expediente que respalde un posible despido sin responsabilidad patronal.</p>

El señor Director Ejecutivo, añade que en cuanto al punto cuatro, la historia reciente cuenta que cada órgano instructor se abren y cuando comenzaron a valorar el fondo del asunto se dieron cuando de las irregularidades, no solamente en la forma sino en el fondo de lo que se está haciendo en ese llamado órgano instructor que señala la política, se dan cuenta de los gastos enormes en los que incurre la Corporación, ya que cada asesoría de abogado externo se incurre en un gasto de seiscientos mil colones aproximadamente, según las oportunidades la historia registra que se contrataban hasta dos abogados externos, pagando hasta un millón

1 seiscientos mil colones y al final de cuentas no se llegaba a nada en el órgano instructor.
2 Además, se daba la casualidad que no se conformaban ni uno, ni dos, ni tres, ni cuatro, ni
3 cinco, ni seis, el promedio andaba en nueve órganos instructores; de los cuales la Dirección
4 Ejecutiva se percataba hasta el final, hasta que se le llevara la resolución del órgano instructor
5 y precisamente la Fiscalía, realizó la observación de que eso no estaba bien y que para sus
6 efectos y a cómo está la normativa, ampliamente explicada, en lo que corresponde al régimen
7 disciplinario esa responsabilidad recae absolutamente en el Director Ejecutivo, por lo que
8 cuando se habló de tres abogados de la administración, uno de la Fiscalía y uno de la Asesoría
9 Legal de la Junta Directiva, el otro abogado no podía ser el Abogado de la Dirección Ejecutiva,
10 porque la Fiscalía ya había advertido que no podía ser juez y parte, que al momento en que el
11 Director Ejecutivo tomar la decisión, una vez conocido el expediente y resolución del órgano
12 instructor, el Director Ejecutivo requería asistencia legal, la cual no pudo haber estado
13 involucrada anteriormente en alguna resolución; por lo que se pensó en cuál otro departamento
14 tiene abogado y se consideró el abogado de la Asesoría Legal, razón por la cual consideraron
15 integrar a ese abogado.

16 Indica que dentro de las cosas que se están abogando a lo interno del Colegio, es que la historia
17 cuenta que una llamada de atención o amonestación verbal, que pudo haber hecho una
18 jefatura, no tuvo por qué haberse elevado el caso a un órgano instructor, sino una disposición
19 clara de la jefatura en saber llamar la atención y que cuando pasaba a realizar un estudio de
20 una sanción disciplinaria mayor no fuera por algo que se podía resolver a nivel de jefaturas,
21 sino que fuera algo que ameritara una sanción de despido o de suspensión laboral, lo demás
22 era materia de la jefatura; lo anterior motiva a la redacción del párrafo cinco.

23 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, indica que haciendo alusión o lo manifestado
24 por el señor Director Ejecutivo en cuanto a ser juez y parte, analizando lo que establece la Ley
25 del Colegio en el Capítulo VI de las obligaciones y atribuciones de la Fiscalía, ve naturalmente
26 muy extraño que la Comisión esté integrada por un abogado de la Fiscalía, primero porque en
27 el artículo 34, inciso a) habla sobre los deberes del Fiscal, el cual no está solo, es Fiscal con
28 todo el engranaje que tiene para resolver, por lo que no ve bien que en un proceso en el cual
29 la Fiscalía en alguna medida tendría que ser parte, también pase a ser juez con uno de sus
30 funcionarios. Además, tampoco ve coherente que esa Comisión esté integrada por un abogado

1 que es asesor legal de la Junta Directiva, porque si el caso prospera, eventualmente, siguiendo
2 el debido proceso y demás ese abogado que es asesor de Junta Directiva, tendrá que conocer
3 en alzada la situación; razón por la cual le parece que tendrían que buscar a otra persona.
4 Indica que también le preocupa el perfil de los abogados del Departamento Legal, el cual no
5 indica que tengan que estar en ese tipo de situación, por lo que considera que se busque una
6 alternativa que se sostenga en el tiempo y señala que le extraña que esta propuesta la analizó
7 la señora Auditora Interna, cuando en el mismo informe de la Fiscalía se hace alusión a que la
8 Abogada de la Dirección Ejecutiva, no puede ser parte de un órgano instructor y en este caso
9 se estaría en una situación muy similar porque un abogado de la Fiscalía. Por lo anterior, ve
10 muy complicada lo propuesto en el punto anterior.

11 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, indica que cuando se realizó la
12 restructuración, precisamente recuerda que la señora Prosecretaria enfatizó de que el
13 Departamento Legal se dedicara única y exclusivamente a la atención de los casos de
14 colegiados; que los abogados no dedicaran su tiempo en aspectos administrativos, sino que se
15 avocaran propiamente a la atención de colegiados, lo cual se enfatizó mucho y fue parte de la
16 fundamentación para el ajuste con el personal, ya que los procesos disciplinarios por lo general
17 demandan tiempo y en los perfiles de puestos se contemplaron para únicamente atendieran
18 colegiados, a fin de tener esa área avocada exclusivamente a ese punto y no mezclarle tanto
19 aspectos administrativos, como el que se sugiere ahorita.

20 Sabe que solo los ríos no se devuelven, pero rescatando el espíritu y también porque la misma
21 Jefatura del Departamento Legal, realizó la petición de que los abogados se dedicaran solo a la
22 atención al colegiado y no se distraigan al realizar otras funciones y recuerda que
23 encarecidamente realizó esa solicitud, la cual fue concedida, para que el personal estuviera
24 avocado solo a eso, por lo que sugiere que la Junta Directiva mantenga el ajuste o sopesen si
25 eso lo compartieron con la Jefa del Departamento Legal.

26 Añade que tomando en cuenta en los hechos recientes de casos en los que se han realizado
27 proceso disciplinarios, hay ciertos asuntos en los que no hay que se deban hacer el tonto, pero
28 hay muchas formas de abordar porque el objetivo no es andar sancionando gente, sino que el
29 trabajo se haga bien, por lo que hay cosas que se pueden corregir en el proceso y no esperar
30 porque alguien se equivocó en alguna cosa y se puede corregir en el momento; por lo que

1 sugiere motivas a las jefaturas para que no anden como policía de tránsito con las boletas, sino
2 que instruya al colaborador en corregir en lo que considere que no se hizo bien. Considera que
3 se deben instruir a los jefes a ser jefes y que la vía disciplinaria sea la última opción, pero por
4 cosas mínimas no solo es perder el tiempo el jefe, el colaborador, el órgano instructor y todo
5 el mundo en algo que se pudo haber corregido en su momento.

6 En el caso de la Fiscalía, coincide en que no debe participar porque de una u otra forma puede
7 comprometer su independencia, porque puede ser que en uno u otro proceso disciplinario surja
8 alguna situación que sí deba entrar dentro del ámbito de investigación de la Fiscalía y que de
9 una u otra forma se puede generar un conflicto de intereses o un vicio, dado que es un riesgo
10 y no va a decir que el cien por ciento de los casos son así; pero la Fiscalía puede investigar
11 cualquiera de los elementos que considere que no se están investigando, sin necesidad de pedir
12 permiso a la Junta Directiva y sin necesidad de que la Dirección Ejecutiva lo convoque a un
13 órgano instructor, está en pleno conocimiento y competencia de poderlo hacer, en cualquier
14 momento y con sus propios recursos. En el caso del abogado de la Asesoría Legal, es la misma
15 situación.

16 La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, indica que se debe tener claro que los abogados del
17 Departamento Legal, han venido trabajando en esos procesos, se contado con la participación
18 de Karla Meneses Vásquez y Diana Bermúdez Ramírez; además sugiere que la Junta Directiva
19 tome en cuenta los costos que se han generado por conformar órganos instructores porque el
20 monto ha sido bastante alto y no solo eso, sino que también se han contratado abogados que,
21 al no conocer a la Corporación y las políticas han generado alguna confusión y preocupación
22 en la toma de decisión del mismo Director Ejecutivo.

23 Señala que esto es un proceso administrativo, que al final quien toma la decisión es la Dirección
24 Ejecutiva, considera válido lo manifestado por la señora Asesora Legal, que dependiendo de lo
25 que se vaya desarrollando a futuro puede ser que sea de conocimiento de la Junta Directiva,
26 pero tal vez no porque es una decisión completamente administrativa y realice en los hombros
27 del Director Ejecutivo.

28 El M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero, considera que este tema es muy interesante y
29 considera se le debe dar pensamiento, por ello consulta si existe la posibilidad de que se pueda
30 continuar analizando en otro momento.

1 El señor Presidente, considera que el continuar con el análisis en otro momento, les daría un
2 espacio para repensar esa política cinco. Consulta al Director Ejecutivo, si se puede contratar
3 solo un abogado externo y se nombren dos funcionarios administrativos que no sean abogados.
4 El señor Director Ejecutivo, señala que la política deben analizarla desde muchos puntos de
5 vista, lo importante es que la institución cuente con un instrumento que no se preste para
6 manejarlo como se quiera, ya que se debe respetar la dignidad de la persona humana, la cual
7 está en juego desde el momento en que se abre un procedimiento para despedir a un
8 funcionario sin responsabilidad patronal y en algunos momentos eso es un juicio y para él no
9 es fácil despedir una persona con o sin responsabilidad patronal, pero primero está lo que le
10 asiste como profesional, la gestión para la cual fue contratado.
11 Considera que la Junta Directiva debe escuchar más cosas, porque como dicen los abogados,
12 se debe ser contestes en las decisiones y si en algún momento se nombra una Comisión de
13 Hostigamiento Sexual y se permite que haya un abogado de la Fiscalía y uno de la Asesoría
14 Legal y eso se ve bien, tendrían que ser contestes en decir por qué en esta oportunidad no,
15 cuando lo que se busca es, primero no sancionar, sino corregir la situación y está
16 completamente de acuerdo con lo señalado por la Asesora Legal, por ello manifestó que era un
17 asunto cultural, de que las jefaturas aprendan a ser jefaturas, dos que se quiere respetar el
18 derecho a la defensa de una persona cuando va a ser desvinculada sin responsabilidad patronal
19 y ese es el norte de la política.
20 La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, consulta a la Asesora Legal, si en el Código
21 de Trabajo y la administración privada si no están establecidos los mecanismos.
22 La señora Asesora Legal, responde que el Código de Trabajo no refiere al procedimiento
23 administrativo, a nivel administrativo del empleo público existen algunas disposiciones de la
24 Dirección General de Servicio Civil, como lo es Carrera Docente y en el Título I del Reglamento
25 de Carrera Administrativa, sin embargo, a nivel del Código de Trabajo, se hace referencia al
26 debido proceso, pero nunca señalan cuál es ese proceso, se supone que el proceso se elabora
27 a lo interno de cada empresa y para eso entran los reglamentos internos de trabajo y es donde
28 se regula. Concluye indicando que gran parte del tema el Ministerio de Trabajo y Seguridad
29 Social, señala que se regula en el Reglamento Interno de Trabajo y no en políticas internas,
30 por lo que a nivel de jurisprudencia se tienen criterios contradictorios, lo cual es parte de la

1 revisión que se debe realizar al Reglamento Interno de trabajo del Colegio, ya que la parte
2 sancionatoria está terrible.

3 Recuerda a los presentes que el hostigamiento laboral aún no tiene una norma específica que
4 lo regula, el hostigamiento sexual sí, por lo que la Comisión lo tomó por analogía, ya que la
5 misma a diferencia de los otros órganos internos que señala el Director Ejecutivo, está ordenado
6 por una Ley, no dice quienes, pero la naturaleza de las comisiones es diferente, por ello, es que
7 la participación de un miembro de Fiscalía, de su persona o cualquier otra que integre la
8 Comisión, no puede homologarse a la de un órgano instructor, dado que no obedecen a dos
9 cosas diferentes, en ese caso no es que no sean consecuentes.

10 El señor Director Ejecutivo, externa que no hay nada que los impida que en derecho privado se
11 hable de un órgano instructor, pero eso es jerga de derecho público y si se continúa hablando
12 de órgano instructor, continúan confundidos porque viene un abogado de afuera y les aplica el
13 debido proceso en una norma que no tiene que ver nada con el derecho público. Además,
14 cuando se dice que se conozca en alzada por parte de la Junta Directiva un proceso
15 administrativo interno, nunca sucederá en lo que corresponde al personal que depende de la
16 Dirección Ejecutiva, porque ya la misma ley del Colegio fue modificada.

17 El señor Presidente aclara que la Junta Directiva sí ha tenido que conocer esos casos, como por
18 ejemplo el de dos anteriores Jefes de Departamento Legal, que llegaron a conocimiento del
19 órgano.

20 El señor Director Ejecutivo, indica que en el fondo lo que se debe hacer se hace hasta con un
21 abogado y se quitan el problema de encima, pero la idea es garantizar un proceso de defensa
22 a la persona que se está despidiendo sin responsabilidad patronal; por ello insta que a partir
23 de ahí a que todos se organicen para ver de qué manera cuentan con una política, antes del
24 Reglamento Interno de Trabajo, el cual debe reconocer lo señalado en la política.

25 El señor Presidente indica que está completamente de acuerdo con el Director Ejecutivo y cree
26 que todos los miembros de la Junta Directiva, están en la misma sintonía y desean dejar algo
27 robusto, claro, que se sostenga en el tiempo y beneficie a todas las partes.

28 Añade que según lo planteado por el señor Tesorero, sugiere otorgar el espacio a la
29 administración para replantear la política cinco.

1 El señor Director Ejecutivo, insta a la Junta Directiva para trabajar en consenso, porque no
2 puede trabajar sin instrumento, ya que el Colegio actualmente no tiene la forma de despedir a
3 una persona sin responsabilidad patronal que no gane una demanda en otros tribunales
4 especializados, independientemente de cualquier asesoría legal que se tenga, porque todo es
5 contradictorio.

6 El señor Presidente indica que depende de la falta ya se ha hecho, reitera que la Junta Directiva
7 está en la mayor disposición para darle una revisada a la propuesta de modificación presentada.
8 Agradece a la Sra. Yesenia Arce Moya, Asistente Legal, su asistencia.

9 La Sra. Arce Moya, se retira de la sesión al ser las 11:54 a.m.

10 Conocido este punto la Junta Directiva acuerda:

11 **ACUERDO 05:**

12 **Dar por conocida la propuesta de modificación de la política "POL-PRO-RH-10,**
13 **Proceso disciplinario", hasta el punto cuatro de las políticas generales inclusive.**
14 **Solicitar a la Presidencia agende esta propuesta en una próxima sesión./ Aprobado**
15 **por siete votos./**

16 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva (Anexo 04), a la Presidencia y a la Unidad de**
17 **Secretaría./**

18 **ARTÍCULO 05.** CLYP-DE-DDP-62-2021 Modificación políticas específicas de la POL/PRO-CCR01
19 "Uso de los centros de recreo". **(Anexo 05).**

20 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, indica que este punto se agendará en una
21 próxima sesión.

22 **CAPÍTULO IV: CIERRE DE SESIÓN**

23 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR EL PRESIDENTE FINALIZA LA SESIÓN A LAS ONCE**
24 **HORAS CON CINCUENTA Y NUEVE MINUTOS DEL DÍA INDICADO.**

27 **Fernando López Contreras**

Jacqueline Badilla Jara

28 **Presidente**

Secretaria

29 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.