

REGLAMENTO AUTONOMO DE ORGANIZACIÓN Y SERVICIO DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMON

versión 4.0

TABLA DE CONTENIDO

<u>REGLAMENTO AUTÓNOMO DE ORGANIZACIÓN Y SERVICIO</u>	4
<u>DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMON</u>	4
<u>CAPÍTULO I</u>	4
<u>DISPOSICIONES GENERALES</u>	4
<u>CAPITULO II</u>	5
<u>DEFINICIONES</u>	5
<u>CAPÍTULO III</u>	9
<u>PRINCIPIOS Y PROPÓSITOS QUE INSPIRAN ESTE REGLAMENTO</u>	9
<u>TITULO II</u>	9
<u>TITULO III</u>	10
<u>DE LA RELACION DE SERVICIO</u>	10
<u>CAPÍTULO V</u>	10
<u>CAPÍTULO X</u>	18
<u>CAPITULO XI</u>	20
<u>DE LAS CLASIFICACIONES DE PUESTOS DOCENTES</u>	20
<u>Profesor Emérito</u>	21
<u>CAPÍTULO XII</u>	29
<u>DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO</u>	29
<u>TITULO IV</u>	31
<u>CAPÍTULO XIII</u>	31
<u>CAPITULO XV</u>	35
<u>CAPÍTULO XVI</u>	38
<u>DE LA SALUD OCUPACIONAL</u>	38
<u>CAPÍTULO XIX</u>	43
<u>CAPÍTULO XXII</u>	47
<u>DE LAS OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES</u>	47
<u>CAPÍTULO XXIV</u>	51
<u>DEROGATORIAS</u>	66

REGLAMENTO AUTÓNOMO DE ORGANIZACIÓN Y SERVICIO DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMÓN

Considerando:

- I. Que los artículos 84 y 192 de la Constitución Política confieren a las Universidades Estatales y otros centros de educación superior autonomía normativa para el desarrollo de su objeto y alcanzar los fines especializados contenidos en sus leyes de creación.
- II. Que el artículo No 103 de la Ley General de la Administración Pública autoriza al superior jerárquico supremo a organizar la administración y la prestación de servicios mediante la promulgación de reglamentos autónomos de organización y de servicio.
- III. Por tanto, el Consejo Directivo del Colegio Universitario de Limón, en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la normativa referida, decreta el siguiente:

**REGLAMENTO AUTÓNOMO DE ORGANIZACIÓN Y SERVICIO
DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMÓN**

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1:

El presente Reglamento regirá las relaciones laborales de servicio público entre el Colegio Universitario de Limón, en adelante denominado el CUNLIMÓN y sus servidores, con ocasión o como consecuencia de la prestación del servicio temporal o permanente, de conformidad con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico administrativo que regula la relación del empleo público vigente.

ARTÍCULO 2:

Las normas, reglas, disposiciones y procedimientos establecidos en este Reglamento y las políticas que se deriven de los mismos, son de aplicación obligatoria en todo lo relacionado con los derechos, beneficios y deberes de los servidores.

ARTÍCULO 3:

Quienes ocupen puestos de jefatura representan a la institución frente a los servidores de la misma, respetando los niveles de competencia.

ARTÍCULO 4:

Las normas del presente reglamento deben ser interpretadas y aplicadas recurriendo a los métodos y procedimientos propios del Derecho Administrativo, según la jerarquía de sus fuentes y supletoriamente del derecho privado y sus principios; en la forma que mejor garantice la realización del fin público a que se dirigen, dentro del respeto debido a los derechos del servidor.

ARTÍCULO 5:

En virtud del principio de legalidad, el servidor no podrá disfrutar de más beneficios que los establecidos en este reglamento y la normativa vigente aplicable en estos casos, ni la administración excederse en el ejercicio de sus potestades legales.

ARTÍCULO 6:

El acto administrativo concreto será eficaz a partir de su notificación al servidor de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140 de la Ley General de la Administración Pública, excepto si le concede únicamente derechos o beneficios, en cuyo caso producirá efectos desde que se adopte.

ARTÍCULO 7:

La aplicación de este Reglamento corresponde a la Decanatura y a la Unidad de Recursos Humanos, quienes tendrán a su cargo en forma coordinada todo lo concerniente a nombramientos, despidos, cambios de puestos, ascensos, vacaciones, permisos o licencias, mediante las respectivas acciones de personal y rige para todos los funcionarios del CUNLIMON en los casos que corresponda.

La interpretación auténtica, resolver dudas con respecto al presente reglamento corresponde al Decano.

ARTÍCULO 8:

Este reglamento se aplicará a todos los funcionarios del CUNLIMÓN, ligados a este por una relación de empleo público, con excepción del Decano y los miembros del Consejo Directivo y cualquier otro servidor, cuando así lo dispusiere el Consejo Directivo, con apego a las disposiciones legales que rigen la materia.

CAPITULO II

DEFINICIONES

ARTÍCULO 9:

Para la correcta interpretación de este Reglamento, se definen los siguientes términos:

- ⋮ **Administración:** Proceso responsable que define los fines que una organización y sus componentes deben esforzarse en conseguir, que establece amplios programas bajo los que debe actuarse y ofrece una visión general de la efectividad en la consecución de los objetivos buscados.
- ⋮ **Ascenso:** Promoción a un puesto de categoría superior.

- Asignación: El acto mediante el cual se ubica una plaza nueva en la clase correspondiente.
- Atestados: Documentos cualitativos y cuantitativos de la práctica laboral, exámenes escritos, prácticos, experiencia, certificados de conducta, recomendaciones, comprobantes de estudio y todos aquellos datos mediante los cuales se determina la idoneidad para ocupar un puesto.
- CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social.
- Clase: Puesto o conjunto de puestos lo suficientemente similares en cuanto a requisitos, deberes, responsabilidades y autoridad para que se les pueda aplicar el mismo título a cada uno de ellos, exigiendo a quienes hayan de ocuparlos los mismos requisitos de preparación académica, experiencia, conocimientos, etc. Usar el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud, para seleccionar a los candidatos a empleo, y asignarles el mismo salario o remuneración en condiciones de trabajo similar.
- Clasificación de puestos: Sistema por medio del cual se analizan, evalúan y ordenan en forma sistemática los diferentes tipos de tareas que se realizan en la Institución, considerando entre otros, factores tales como: deberes y obligaciones, naturaleza de éstos, grado de dificultad, preparación académica, conocimientos de otra índole, experiencia, habilidades y destrezas que deben poseer los candidatos al empleo.
- Concurso: Procedimiento de selección de personal que garantiza la participación amplia y la valoración adecuada de los candidatos, con la finalidad de llenar plazas vacantes. Estos pueden ser internos o externos.
- Consejo: Consejo Directivo del Colegio Universitario de Limón.
- Expediente Personal: Conjunto de todos los documentos correspondientes a un funcionario.
- Funcionario administrativo: Aquel que realiza funciones administrativas y técnicas.
- Funcionario docente y docente administrativo: Aquel que realiza funciones propias de la docencia, investigación, acción social, asistencia académica o coordinación de las Carreras, según el tipo de nombramiento, podrán ser contratados por periodos mensuales, cuatrimestrales e inclusive anuales.
- INS: Instituto Nacional de Seguros.
- Inopia comprobada: Condición particular de un recurso humano que sin poseer el requisito académico para un puesto, por su experiencia y capacitación recibida califica para poder ser nombrado en el mismo. Debe surgir en un concurso externo, debidamente publicado que compruebe la inopia de que no existan candidatos calificados académicamente, es decir, es una situación espontánea en la fase de selección.
- Investigación: Serie de procedimientos que se llevan a cabo con el fin de alcanzar nuevos conocimientos fehacientes sobre un hecho o fenómeno que, una vez encontrados nos puedan ayudar a establecer conclusiones y soluciones a circunstancias causadas por ellos.

- Jornada laboral: constituida por el número de horas obligatorias que los funcionarios administrativos, coordinadores de carrera, programas y Sedes tienen que cubrir en un plazo determinado.
- Jornada académica: constituida por el número de horas obligatorias que el docente tiene que cubrir en un plazo determinado por el nombramiento efectuado
- Jefatura: Parte de la estructura lógico formal de la organización que integra bajo una autoridad formal ciertos elementos y sujetos.
- Licencias: Permiso con o sin goce de salario.
- Manual Descriptivo de Puestos: Ordena los procesos de trabajo, en que participan los diferentes puestos de la organización.
- Patrón: El Colegio Universitario de Limón, en su condición de empleador de los servicios de los funcionarios.
- Preparación equivalente: Mecanismo que permite acceder a concurso, capacitación de personal o ascenso cuando proceda, a aquellos candidatos que, sin haber hecho los cursos específicos requeridos en el Manual de Puestos, hubieren aprobado otros estudios equivalentes. Lo anterior no será aplicable en casos de puestos que deban ser ocupados por funcionarios con grado profesional.
- Prontuario: Documento que registra las incidencias de la relación de servicio de cada uno de los funcionarios del CUNLIMÓN.
- Puesto: Conjunto de requisitos, deberes y responsabilidades asignados por una autoridad competente para que sean ejercidas por un funcionario, durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo.
- Reasignación de puesto: Cambio en la clasificación de un puesto que conlleva a un nivel salarial mayor, menor o igual, con motivo de haber experimentado una variación sustancial y permanentemente en sus tareas y niveles de responsabilidad.
- Régimen de empleo público: Está constituido por el conjunto de disposiciones normativas y de principios jurídicos y morales, que regulan la actividad de quienes “prestan servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización”
- Régimen de Carrera Administrativa: Es el estatus o condición laboral al que tienen derecho los funcionarios administrativos, y que permite el ascenso desde los cargos de menor nivel hasta los de más alta jerarquía, por el sistema de méritos, usualmente orientado hacia la profesionalización que hace un servidor de su empleo público.
- Régimen de Carrera Docente: Es el estatus o condición laboral al que acceden aquellos docentes que, por su tipo de nombramiento, desempeño, trayectoria y años de servicio, son considerados por el CUNLIMÓN, como fundamentales para el logro de sus objetivos primarios, en materia de docencia. Tal Calificación estará a cargo de una comisión evaluadora conformada por el Director(a) Académico (a), el Coordinador de Carrera que corresponda, la Unidad de Recursos Humanos y el Decano.

- **Reglamento:** Reglamento Autónomo de Organización y Servicio.
- **Relación de servicio:** El conjunto de deberes, derechos, atribuciones, funciones y tareas que corresponden al servidor o funcionario, en relación con la institución y los administrados, de acuerdo con el ordenamiento jurídico y en virtud de un acto válido y eficaz de nombramiento.
- **Representante patronal:** El Decano y aquellas personas autorizadas para ejercer dentro del CUNLIMÓN funciones de dirección, de administración o de ambos géneros.
- **Requisitos:** Cúmulo de estudios académicos, conocimientos, habilidades, experiencia, capacitación o su equivalente y adiestramiento necesario para el adecuado desempeño del servicio, que deben poseer los candidatos según requerimientos del manual de puestos.
- **Reestructuración de clases:** Cambio que afecta a puestos o clases al variar la estructura ocupacional de una serie de puestos o la conformación de una clase.
- **Revaloración:** Aumentos en los salarios base o en los sobresueldos asignados a las diferentes clases en respuesta al aumento en el costo de la vida o ajuste técnico, relaciones de competencia y otras razones similares.
- **Salario:** Remuneración periódica que se otorga por el desempeño de un cargo para que se ejerza con el interés, cuidado, esmero y forma que éste requiera, durante una jornada diaria de 8 horas.
- **Superior jerárquico:** El superior inmediato.
- **Servidor:** Toda persona física que a cambio de una remuneración y en virtud de un acto válido y eficaz de nombramiento, presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma personal y subordinada al CUNLIMÓN.
- **Tiempo docente:** Unidad de pago equivalente a horas labores de los docentes de acuerdo a la carga académica docente.
- **Traslado:** Paso de un servidor de un puesto a otro de la misma categoría.
- **Unidad de Recursos Humanos:** La unidad administrativa encargada de la administración de los Recursos Humanos de la Institución.
- **Vacante:** Plaza que no posee titular.
- **Valoración:** Proceso mediante el cual se asignan remuneraciones a las clases de puestos, tomando en consideración: estudio de los niveles o grados de dificultad, responsabilidad y variedad de las tareas, requisitos mínimos, índices de costo de vida, encuestas de salarios y otros elementos de juicio de uso condicionado.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

CAPÍTULO III

PRINCIPIOS Y PROPÓSITOS

ARTÍCULO 10:

Este reglamento tiene como principio, orientar las labores del CUNLIMÓN y sus servidores, además de los que regulan el servicio público, el servicio al estudiante, la armonización de los procedimientos, la simplificación, flexibilidad, eficacia, trabajo en equipo y el apego a las más estrictas normas de ética en el ejercicio de la función pública, así como el respeto a la dignidad y a los derechos del servidor, con acato riguroso del principio de legalidad.

ARTÍCULO 11:

Los servidores del CUNLIMÓN cumplirán con los siguientes principios éticos:

- a. Orientar el ejercicio de la función pública a la satisfacción del bien común, que es su fin último y esencial. Para ello, el servicio que se preste, tenderá al mantenimiento y aplicación de los valores de seguridad, justicia, solidaridad, paz, libertad y democracia.
- b. La lealtad, la eficiencia, la probidad y la responsabilidad, son valores fundamentales del ejercicio de la función pública. Los deberes y prohibiciones que deben acatar los funcionarios se fundamentan en esos valores y en los principios reguladores del servicio público.
- c. El funcionario es un servidor de los administrados que con él se relacionen en virtud de la prestación de servicio y de la función que desempeñe, lo cual debe atender de una manera integral, con aplicación plena de conocimientos, aptitudes y valores.
- d. Lo no dispuesto en este Reglamento, sobre las disposiciones de ética de los servidores de la Institución, estará regulado por el Reglamento de Ética del CUNLIMÓN.

TITULO II

DE LA ADMINISTRACIÓN

CAPITULO IV

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

ARTÍCULO 12:

El CUNLIMÓN estará organizado por:

1. El Consejo Directivo tendrá las funciones que contemplan la Ley 7941, y la Ley General de la Administración Pública.

2. El Decano, quien tiene las atribuciones que le otorga el artículo 3, 4, 6 de la Ley No 7941, así como las que deriven del artículo 18 del Decreto Ejecutivo No 30431-MEP, 101 y 103 de la Ley General de la Administración Pública. Reformado por el Decreto Ejecutivo N° 38639-MEP) y el Estatuto Orgánico del CUNLIMÓN.
3. El Auditor.
4. Directores, asesor legal, Jefes de Unidad y Coordinadores de Carrera.

ARTÍCULO 13:

El Decano es el enlace directo entre el Consejo Directivo y los servidores. Es el funcionario individual de mayor jerarquía dentro de la institución.

TITULO III

DE LA RELACION DE SERVICIO

CAPÍTULO V

DE LA NATURALEZA Y CONTENIDO DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

ARTÍCULO 14:

La relación que vincula al CUNLIMÓN y sus servidores, es de empleo público.

ARTÍCULO 15:

La relación de servicio se inicia mediante un acto de nombramiento válido y eficaz realizado por los órganos competentes del CUNLIMÓN.

ARTÍCULO 16:

En su relación de servicio, el servidor estará sujeto a las condiciones establecidas en el acto de nombramiento, en el contrato de servicio y en el presente reglamento, las cuales se formalizarán mediante acción de personal expedida por la Unidad de Recursos Humanos y autorizada por el Decano.

ARTÍCULO 17:

La modificación de las condiciones de la relación de servicio se efectuará mediante acción de personal expedida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, y autorizada por el Decano.

ARTÍCULO 18:

Para efectos de sustituciones de servidores se procederá en concordancia con lo dispuesto en el artículo 95 de la Ley General de la Administración Pública

CAPÍTULO VI

DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y DEL INGRESO AL CUNLIMÓN

ARTÍCULO 19:

Para ser funcionario del CUNLIMÓN se requiere:

1. Ser mayor de edad.
2. Contar con permiso de trabajo si es extranjero.
3. Poseer la capacidad, aptitud y conocimientos técnicos, profesionales o científicos requeridos para el desempeño del puesto y acreditarlos mediante los documentos que indique el Manual Descriptivo de Puestos y exámenes que la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos requiera al efecto.
4. Figurar en el registro de elegibles que al efecto lleve la Unidad de Recursos Humanos.
5. Ser seleccionado de una terna o nómina de candidatos oferentes y nombrado por el Decano.
6. No tener parentesco hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad con el jefe de la dependencia donde pretenda trabajar o el superior jerárquico de este, con el Decano, miembros del Consejo Directivo o el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.
7. Cumplir cualquier otro requisito que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

ARTÍCULO 20:

La Unidad de Recursos Humanos mantendrá un registro de elegibles inscritos para las diferentes clases de puestos, integrado por quienes resulten elegibles en los concursos que promueva el CUNLIMÓN y otros, los oferentes elegibles que no hayan resultado seleccionados en concursos ordinarios.

ARTÍCULO 21:

Para integrar el registro de elegibles se requiere:

1. Cumplir los requisitos que establezca el Manual Descriptivo de Puestos y las Normas de

Reclutamiento y Selección de Personal.

2. Someterse a las pruebas aplicables, así como presentar atestados y documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos para el puesto sometido a concurso.
3. No tener parentesco, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad con la jefatura de la dependencia donde esté la vacante de que se trate o con el superior jerárquico de éste, en la respectiva dependencia, ni con el Decano, ni con los miembros del Consejo Directivo, ni con la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 22:

La selección de personal se hará por medio de pruebas de idoneidad, entrevistas y presentación de atestados. Únicamente se admitirán aspirantes que reúnan los requisitos para ser nombrados en el puesto que se trate. Para la selección del personal, se requerirá el asesoramiento técnico de la dependencia donde existan puestos vacantes, cuyos jefes están en la obligación de brindarlo.

ARTÍCULO 23:

Podrán realizarse permutas o traslados temporales o definitivos a clases comprendidas dentro de un mismo grupo ocupacional y entre clases de puestos de la misma categoría, siempre que:

1. Medie un interés institucional
2. No se le cause un evidente perjuicio al servidor
3. Exista la aprobación del Director respectivo,
4. No se afecte el accionar normal de la dependencia, y
5. Se consulte al funcionario o funcionarios afectados.

ARTÍCULO 24:

En los casos de nombramiento a plazo indefinido, ascensos, permutas y traslados deberá cumplirse con un período de prueba de tres meses.

ARTÍCULO 25:

Cuando resulte necesario realizar un concurso por oposición, la Unidad de Recursos Humanos iniciará el procedimiento dentro de los siguientes ocho días naturales posteriores a aquel en que se produjo la vacante.

ARTÍCULO 26:

Toda plaza vacante que pueda ser llenada de conformidad con la normativa vigente deberá ser

objeto de Concurso Interno. La publicación del concurso deberá consignar los requisitos del puesto, características y salario. Se imprimirá en caracteres legibles y se colocará en los sitios más visibles de todos los centros de trabajo de la Institución donde se mantendrá por un plazo no inferior a quince días anteriores a la fecha de cierre.

ARTÍCULO 27:

En caso que no se presenten oferentes elegibles en el concurso interno, se recurrirá al registro de elegibles y de persistir la situación se someterá la plaza a concurso externo, publicitando el cartel por un medio de comunicación idóneo, sea escrito o radial dependiendo del puesto de que se trate, bajo las mismas condiciones del concurso interno. El resultado se notificará a cada participante que hubiese señalado dirección para tal efecto.

ARTÍCULO 28:

Las plazas vacantes deberán ser llenadas atendiendo lo señalado en este reglamento, mediante los concursos ordinarios internos y externos. Las plazas vacantes podrán ser ocupadas en forma interina por la persona designada para ello, mientras se realiza el concurso correspondiente. En estos casos el Decano podrá nombrar hasta por un periodo de seis meses, prorrogables por periodos iguales, en tanto se concluya con la selección y nombramiento del personal idóneo.

Para la realización de los concursos para la selección del personal en las plazas vacantes, la Decanatura determinara el inicio del concurso, basada en criterios de razonabilidad y oportunidad.

ARTÍCULO 29:

Para efectos de los concursos internos o externos, la calificación de las ofertas se hará con base en una escala del uno a cien (1 al 100), estableciéndose la calificación de ochenta como mínimo para resultar elegible.

ARTÍCULO 30:

Los factores de calificación que se tomarán en cuenta en el concurso interno serán:

1. Estudios en la especialidad, según el Manual de Puestos vigente para la plaza.
2. Experiencia específica en el campo Para tal fin se asignará puntuación por cada año de experiencia en el campo específico hasta un máximo de 3 años.
3. Calificación del desempeño. Tal porcentaje se obtendrá del promedio de las calificaciones de servicios del periodo que se indique en el cartel multiplicado por 0.15.

ARTÍCULO 31:

Los factores de calificación que se tomarán en cuenta en el concurso externo serán:

1. Estudios en la especialidad. La asignación se basará en el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Puestos.
2. Experiencia específica en el campo. otorgándose puntos por cada año de experiencia hasta un máximo de 5 años.
3. Otros factores. Esta valoración se obtendrá de la evaluación de las pruebas, entrevistas, test, exámenes a que se someterán los concursantes que cumplan con el inciso 1.

ARTÍCULO 32:

El registro de elegibles se conformará en estricto orden de calificación. El acto de nombramiento al que se acompañará la calificación asignada por la Unidad de Recursos Humanos será notificado a cada uno de los concursantes que hayan señalado lugar o medio de notificación, quienes tendrán un plazo de 3 días hábiles para plantear recursos ordinarios de revocatoria y apelación

La Unida de Recursos Humanos será quien resolverá el recurso de revocatoria dentro de los cinco días hábiles siguientes. En caso de mantener su decisión o de haberse planteado únicamente recurso de apelación, procederá a remitir el expediente ante la Decanatura con un informe sucinto y emitirá una resolución emplazando al apelante para que comparezca ante la Decanatura dentro del tercer día en defensa de sus derechos. La Decanatura resolverá lo que corresponda en un plazo de ocho días hábiles; lo resuelto dará por agotada la vía administrativa.

ARTÍCULO 33:

La declaratoria de inopia, corresponderá a la Unidad de Recursos Humanos, y se dará cuando habiéndose realizado los concursos correspondientes, ninguno de los oferentes reúna los requisitos establecidos. En caso de los docentes, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 10 de la Ley No 6541.

ARTÍCULO 34:

La Unidad de Recursos Humanos podrá declarar **desierto** el concurso por razones de interés institucional con autorización de la Decanatura, de lo que deberá dejar constancia en el expediente del concurso. En tal caso procederá a publicar nuevamente el concurso, con las recomendaciones que se determinen. De persistir tal situación el CUNLIMÓN podrá contratar de forma interina el recurso humano más idóneo.

La Decanatura podrá autorizar nombrar el recurso humano necesario de forma interina por plazos de hasta seis meses en el caso de los servidores administrativos. Y de cuatro meses en el caso del personal docente y docente- administrativo, mientras se realiza el concurso

correspondiente.

En estos casos el Decano podrá prorrogar por periodos iguales, en tanto se concluya con la selección y nombramiento del personal idóneo.

CAPÍTULO VII

DE LOS CONTRATOS DE SERVICIO

ARTÍCULO 35:

Todo servidor del CUNLIMÓN debe estar amparado por un contrato de servicios o acción de personal. Los contratos se confeccionarán en tres ejemplares: dos para el CUNLIMÓN y otro para el funcionario y contendrán, en términos generales, las cláusulas y estipulaciones particulares que regulan la prestación de sus servicios y así satisfacer los requisitos exigidos en este Reglamento.

ARTÍCULO 36:

Los contratos de servicio serán:

1. **A plazo indefinido:** Se celebrarán con aquellos servidores indispensables para satisfacer las necesidades propias y permanentes del CUNLIMÓN que hayan resultado ser electos de los concursos de idoneidad, en plazas o puesto vacantes aprobadas por la Autoridad Presupuestaria; determinadas dentro del organigrama institucional.
2. **A plazo definido:** se celebrarán con los servidores administrativos y docentes que sean necesarios nombrar para satisfacer necesidades temporales del CUNLIMÓN. El CUNLIMÓN podrá nombrarlos por espacios de tiempo determinados por la necesidad a satisfacer.
3. **Por obra determinada:** Se podrán celebrar para satisfacer necesidades temporales que eventualmente se presenten en el CUNLIMÓN, cuando sin fijación de tiempos, el objeto de la prestación del servicio subordinado será el producto específico por obra determinada.
4. **Interinos:** Se realizarán con personal nombrado por inopia o para cubrir vacantes, mientras se realiza el concurso correspondiente. También tendrán este carácter aquellas relaciones que se generen como consecuencia de ascensos o traslados motivados por permisos con o sin goce de sueldo de los titulares del puesto.

En el caso de nombramientos interinos y a plazo definido no se generarán derechos de estabilidad en el puesto o sobre la jornada académica asignada.

Las tres últimas modalidades de contratación atenderán los mecanismos existentes al efecto, a saber:

- a. **Suplencias:** Mecanismo para sustituir temporalmente funcionarios ausentes por licencias, vacaciones o incapacidad médica extendida por la C.C.S.S. o el Instituto Nacional de Seguros.
- b. **Servicios especiales:** Modalidad de contratar recurso humano en el área técnica y técnica-administrativa, para cubrir necesidades temporales que no excedan de un año autorizados por la Autoridad Presupuestaria.
- c. **Jornales ocasionales:** Modalidad de contratación de recursos humanos ocasionales necesarios para la realización de una obra. que puede ser por plazo fijo u obra determinada.

ARTICULO 37

Los docentes, coordinadores de carrera, programas y Sedes Regionales del CUNLIMON serán contratados por plazos o periodos de tiempo, atendiendo las necesidades institucionales y académicas.

La Dirección Académica y la Dirección de Extensión Comunitaria y Asistencia Técnica, mantendrán informada a la Unidad de Recursos Humanos sobre los plazos de nombramiento y la continuidad de los servidores docentes y docentes administrativos

(Modificado por el Consejo Directivo del CUNLIMON en sesión ordinaria número 016-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

CAPÍTULO VIII

DEL EXPEDIENTE PERSONAL Y DEL PRONTUARIO

ARTÍCULO 38:

La Unidad de Recursos Humanos será la responsable de la información y custodia del expediente personal de cada uno de los funcionarios del CUNLIMÓN, de mantenerlos actualizados en cuanto a documentos que estos aporten y de preservar su confidencialidad.

ARTÍCULO 39:

El expediente del personal deberá contener todos aquellos documentos y datos que sirvan para determinar el historial de la relación de servicio en asuntos como: movimientos, asistencia, evaluación del desempeño, apertura de procesos administrativos disciplinarios, sanciones disciplinarias y otras que se consideren de importancia. La información contenida en el prontuario, así como en el expediente personal, es de carácter confidencial y solo tendrán acceso a ella el funcionario interesado y su representante legal autorizado, en presencia de un

funcionario de la Unidad de Recursos Humanos, así como las autoridades de la Institución que así lo requieran para labores propias de su cargo.

ARTÍCULO 40:

Es deber de las jefaturas enviar al expediente personal de los funcionarios a su cargo, copia de la correspondencia relevante que se genere en la relación de servicio.

CAPÍTULO IX

DE LA CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS

ARTÍCULO 41:

El manual descriptivo de puestos contemplará la naturaleza, cargo, ubicación, caracterización de las actividades representativas, condiciones organizacionales, responsabilidad, condiciones ambientales, características personales deseables y los requisitos técnicos y legales para los nombramientos.

La Unidad de Recursos Humanos en coordinación con las jefaturas será la responsable de mantener actualizado el Manual de Clases y Puestos del CUNLIMÓN, en todo lo concerniente a funciones, responsabilidades y escala salarial.

ARTÍCULO 42:

Las funciones que el manual descriptivo de puestos enumera no agotan las propias de cada puesto. No siendo taxativas dichas enumeraciones, se entenderán tan solo como representativas de las funciones correspondientes. En consecuencia, el servidor no podrá negarse a ejecutar a requerimiento de sus superiores, otras que, aunque no contempladas en el manual, resulten acordes con la naturaleza del cargo que ocupa.

ARTÍCULO 43:

Cuando el servidor estime que han variado sustancial y permanentemente las tareas y responsabilidades del puesto que ocupa, podrá solicitar por escrito a su jefe inmediato que gestione ante la Unidad de Recursos Humanos su reasignación. Si la jefatura respectiva no hubiera atendido la solicitud dentro de los quince días naturales siguientes a su recibo, el servidor podrá dirigirla directamente a la Unidad de Recursos Humanos. Las jefaturas también podrán, en las condiciones anteriores, solicitar en beneficio de sus subalternos la reasignación de cualquier puesto.

ARTICULO 44:

Recibida la solicitud, la Unidad de Recursos Humanos, procederá al estudio respectivo, sometiendo su resultado a conocimiento y resolución del Decano, dentro de los ocho días naturales posteriores al recibo de la solicitud.

Para el envío del estudio a la Decanatura, la Unidad de Recursos Humanos, procederá a remitir el expediente ante la Decanatura con un informe sucinto.

Lo resuelto por el Decano le será comunicado al petente dentro de los cinco días hábiles posteriores a aquel en que se adopte la decisión. Cuando la petición no haya sido hecha directamente por el funcionario, se le entregará copia de lo resuelto.

ARTÍCULO 45:

Las reasignaciones entrarán en vigencia a partir de la aprobación del Presupuesto en el cual se incluyó el movimiento respectivo por la Contraloría General de la República y una vez realizado el estudio técnico por parte de la Unidad de Recursos Humanos. Dentro de los parámetros del “Procedimiento para la aplicación de las directrices y regulaciones generales de política salarial, empleo, clasificación de puestos de los ministerios, demás órganos según corresponda y entidades públicas cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria”.

ARTÍCULO 46

El mismo procedimiento se aplicará para el caso de la reasignación de puestos, con la salvedad que estas regirán a partir de la fecha en que sean aprobadas por el Decano, previo estudio técnico de la Unidad de Recursos Humanos.

CAPÍTULO X

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 47:

Los servidores tendrán derecho al reconocimiento de la carrera administrativa y carrera docente según corresponda, que se regirá por lo que disponga este Reglamento y el Ordenamiento Jurídico aplicable al respecto.

ARTÍCULO 48:

Deberá entenderse como Carrera Profesional, el incentivo económico aplicable a los funcionarios de nivel profesional que posean como mínimo el grado académico de bachiller universitario, y que ocupen un puesto que requiera como mínimo ese grado.

ARTICULO 49:

Para las solicitudes de carrera profesional, incentivos, cálculos, factores, otorgamientos y demás, deberá tenerse presente las disposiciones del Decreto Ejecutivo N° 33048-H y su reforma Decreto Ejecutivo N°35352-H, normas para la Aplicación de Carrera Profesional para las Entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria.

ARTICULO 50:

La Carrera Docente será el reconocimiento de méritos a los funcionarios docentes, por su esfuerzo en el desempeño de sus labores, por su desarrollo personal o profesional, así como por la participación y aportes en acción social e investigación de alto interés institucional.

Tiene como propósito propiciar el ingreso, la permanencia y el desarrollo del personal profesional que, por la calidad y cantidad de su trabajo, haya demostrado mérito en su desempeño.

ARTICULO 51:

Para el reconocimiento de méritos en carrera docente, el servidor deberá de cumplir además de las disposiciones normativas vigentes con las siguientes condiciones:

- a. Cumplir con los requisitos mínimos exigidos en el puesto nombrado.
- b. Haberse desempeñado de manera continua como docente en el CUNLIMÓN durante los últimos cinco (5) años.
- c. Tener un nombramiento igual o mayor a medio ($\frac{1}{2}$) tiempo de jornada académica.
- d. Cumplir con un modelo pedagógico definido y aprobado por la Dirección Académica del CUNLIMÓN, cuya duración no podrá ser inferior a las noventa (90) horas efectivas.
- e. Haber obtenido una calificación en el desempeño laboral similar o superior a “muy bueno” o “excelente”, durante los tres (3) años anteriores de labores continuas.
- f. Cumplir con modelos de producción en educación superior o parauniversitaria entendida esta como la realización de obras profesionales, administrativas de desarrollo y artísticas que muestren innovación, adaptación o aporte significativo a la disciplina o a la actividad, según criterios calificados aplicables a la especialidad de que se trate; tales como: publicación de libros, artículos, desarrollo de softwares, proyectos de graduación galardonados, obras didácticas.

- g. Haber cumplido con modelos de proyección universitaria o parauniversitaria entendidas estas como la realización de actividades de importancia, que estén dirigidas a comunidades, instituciones, personas físicas y jurídicas, tales como: proyectos de investigación y extensión, Actividades para el fortalecimiento de la investigación y la extensión, capacitación interna impartida, cursos libres impartidos, trabajo docente no remunerado de carreras y programas del CUNLIMON, publicaciones y divulgaciones científicas y culturales en un medio de comunicación masiva.
- h. Pertenecer al colegio de profesionales respectivo.

ARTICULO 52:

Para las solicitudes de ingreso al reconocimiento de méritos o carrera docente, incentivos, cálculos, factores, otorgamientos y demás, deberá tenerse presente las disposiciones del Decreto Ejecutivo N° 33048-H y su reforma Decreto Ejecutivo N°35352-H, normas para la Aplicación de Carrera Profesional para las Entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria.

ARTICULO 53:

El reconocimiento de Carrera Profesional y reconocimiento de méritos o Carrera Docente será aplicable a los funcionarios interinos con más de seis (6) meses de laborar para la institución.

El reconocimiento e ingreso a la Carrera Profesional y Docente o reconocimiento de méritos no supone una estabilidad en el puesto nombrado.

CAPITULO XI

**DE LAS CLASIFICACIONES DE PUESTOS DOCENTES
Y JORNADA DOCENTE**

ARTÍCULO 54:

El personal docente y administrativo – docente del CUNLIMÓN, se clasificará en:

- Profesor I
- Profesor II
- Profesor III
- Profesor IV
- Profesor V
- Profesor ad honoren

Profesor visitante

Profesor emérito

ARTÍCULO 55: La clasificación del funcionario docente se hará según los siguientes parámetros:

- 1) **Profesor I**, quien no posea el grado mínimo de Bachiller Universitario, reclutado y seleccionado en virtud de inopia debidamente declarada en concurso público.
- 2) **Profesor II**, quien posea el grado académico de Bachiller Universitario, en la especialidad que se concurra.
- 3) **Profesor III**, quien posea la condición de egresado de un plan de licenciatura, en la especialidad que se concurra.
- 4) **Profesor IV**, a quien posea el grado de licenciatura, en la especialidad que se concurra y quien posea además del grado académico de Bachiller Universitario una maestría, ambas en la especialidad que se concurra.
- 5) **Profesor ad honorem**, es la persona que colabora sin recibir remuneración en actividades de docencia, investigación y acción social, será nombrado por el Decano y deberá cumplir con las funciones establecidas en el manual descriptivo de puestos.
- 6) **Profesor visitante**, es el extranjero que la institución contrata por un período de un año o menos, (renovable hasta por un máximo de dos años). Para laborar en docencia, investigación y acción social, en virtud de convenios o programas de cooperación institucional.
- 7) **Profesor emérito**, es el docente jubilado de la institución que hubiese prestado servicios de reconocido valor a la educación y la cultura nacional. El nombramiento lo hará el Consejo, a propuesta del Decano.

ARTÍCULO 56:

La asignación del trabajo y funciones académicas para los docentes, será proporcional a la jornada académica y nombramiento asignado.

Para efectos de lo señalado en este artículo el trabajo y las funciones académicas será asignado por los Coordinadores de Carrera o de Programa, aprobadas por la Dirección Académica y la Dirección de Educación Comunitaria y Asistencia Técnica respectivamente, el trabajo y las funciones académicas podrán ser desarrolladas en todas las áreas de gestión del CUNLIMÓN sean estas, carreras, cursos libres y programas, dentro de las zonas de influencia y Sedes de la institución.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 57:

La asignación de jornada según el trabajo y las funciones académicas se hará de acuerdo con la siguiente tabla:

Horas lectivas (Semanales)	Horas Oficina (Semanales)	Jornada Académica
2	3	1/8
4	6	¼
10	10	½
16	14	¾
20	20	1

Las horas de oficina deben ser dedicadas a las siguientes tareas:

1. Planeamiento, preparación y evaluación de actividades lectivas.
2. Producción de materiales y recursos didácticos
3. Dirección de trabajos de opción de graduación (práctica supervisada, examen de grado)
4. Consejería académica
5. Atención de estudiantes, ya sea modalidad presencial, virtual o bimodal.
6. Administración académica (asistencia a reuniones e integración de comisiones) y
7. Otras similares propias del cargo, de acuerdo a lo indicado en el artículo 42 de este Reglamento.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 58:

El CUNLIMON contratara a los servidores docentes, en las jornadas académicas indicadas en el artículo anterior.

La designación y contratación de un docente en tiempo o fracción menor a las indicadas en dicho artículo, deberán ser justificadas por la Dirección Académica y aprobadas por la Decanatura.

Ningún docente podrá ser remunerado por una jornada mayor a la definida como jornada académica completa, excepto casos especiales debidamente motivados por la Dirección Académica y autorizados por la Decanatura. La jornada adicional no podrá ser mayor a un 1/4 de la jornada académica completa.

Los servidores administrativos, que a su vez se desempeñen como docentes del CUNLIMÓN, no podrán ser remunerados por una jornada mayor a la definida como un cuarto (1/4) de jornada académica, salvo los casos de excepción indicados en el párrafo anterior.

En el caso de los coordinadores de carrera, programas y sedes las cargas adicionales a la jornada académica completa deberán ser justificadas por la Dirección Académica, gestionadas bajo la vía de excepcionalidad y aprobadas por la Decanatura.

En todos los casos, dicha excepcionalidad será aplicada en una única ocasión, ésta no representará derecho alguno para el servidor docente ni una obligación para la institución, de continuarla u otorgarla.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 59:

El CUNLIMÓN podrá realizar nombramientos de docentes, coordinadores de carrera, programas y sedes regionales, suplentes por incapacidades o licencias debidamente autorizadas. El funcionario así nombrado permanecerá en su puesto mientras regrese el titular, según corresponda.

Ante la urgencia, el CUNLIMÓN, podrá realizar nombramientos de docentes en suplencia para la atención de cursos, exceptuando las disposiciones del artículo 58 anterior.

Ningún nombramiento de docente coordinador de carrera, programa o sede regional interino o suplente podrá ser superior a doce meses, salvo en el caso de permisos sin goce de sueldo del titular del puesto, que excedan dicho plazo.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTICULO 60:

Los servidores docentes serán nombrados únicamente por contratos a plazo definido, durante el tiempo que presten servicios en la Institución.

Por lo cual el CUNLIMÓN no podrán garantizar a los servidores docentes que su nombramiento se pueda prolongar indefinidamente en el tiempo, ni que la jornada originalmente asignada pueda ser mantenida a plazos mayores a los definidos y así nombrados, debido a los posibles cambios en las carreras, en la matrícula, o bien cuando ello obedezca a los intereses de la institución.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTICULO 61:

Para la reducción de la jornada, así como para la rescisión del contrato laboral de un docente, se considerará además de lo expuesto en los artículos 87 y 88 del Régimen Académico, los siguientes parámetros:

1. Reducción total o parcial de la matrícula en un 30%.
2. La no apertura de cursos.
3. La imposibilidad de reubicación del docente
4. Evaluación del desempeño académico igual o inferior a “bueno” en dos periodos lectivos cuatrimestrales consecutivos.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTICULO 62:

Cuando resulte ineludible la cesación del servidor docente, por la no apertura de cursos, disminución de la matrícula, cierre de la carrera y después de haber agotado toda posibilidad de reubicación según el perfil de los cursos, área o especialidad del docente o desempeño de funciones en acción social, cursos libres, investigación, elaboración de proyectos didácticos y académicos, el CUNLIMÓN, en el evento que el funcionario tenga derecho a ello, procederá al pago de una indemnización de acuerdo con el tiempo efectivo de servicio prestado y de la jornada académica asignada en cada nombramiento.

En todos los casos, la rescisión o cesación de la prestación del servicio del docente será comunicado por los coordinadores de carrera y avalado por la Dirección Académica, a la Unidad de Recursos Humanos.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

CAPITULO XII

DE LOS COORDINADORES

DE CARRERA Y SEDES

ARTICULO 63:

El CUNLIMON podrá nombrar personal docente – administrativo, el cualmatizara los procesos administrativos de las carreras y programas impartidos en las distintas zonas de influencia, así como en las Sedes regionales destacadas en los cantones de la provincia.

ARTICULO 64:

El personal nombrado tendrá la nomenclatura de:

- a. Coordinadores de carrera y programa:
- b. Coordinadores de Sedes Regionales

ARTICULO 65:

Los Coordinadores de Carrera y de Sedes serán nombrados por periodos de un año, dicho nombramiento podrá ser prorrogado por periodos iguales hasta completar un máximo de tres años, siempre y cuando la evaluación del desempeño sea de “muy bueno” a “excelente”.

ARTICULO 66:

Para la selección y nombramiento de los coordinadores de carreras y programas se recurrirá a los concursos ordinarios correspondientes, el procedimiento de selección y nombramiento de los coordinadores será llevado a cabo por la Unidad de Recursos Humanos al amparo de lo dispuesto en este Reglamento y lineamientos del concurso para la selección de los coordinadores de carrera, programas y sedes regionales.

En caso de no existir candidato calificado, la Dirección recurrirá al Registro de Elegibles, nombrando a un funcionario interino hasta tanto se resuelva realizar un nuevo concurso.

De persistir la no existencia de candidato calificado para ocupar el puesto de coordinador dentro del Registro de Elegibles, las Direcciones Académicas y de Asistencia Técnica, podrán nombrar a un profesional, dispensado parcialmente alguno de los requisitos para su nombramiento.

Dicha selección y nombramiento, así como el dispensado parcial de algún requisito, deberá contar con las justificaciones respectivas, además de contar con la aprobación de la Decanatura del Colegio.

Las funciones y normas de contratación de los coordinadores de carrera o de programa serán las establecidas en el manual descriptivo de puestos y este Reglamento.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTICULO 67:

Los coordinadores de sedes serán nombrados por la Decanatura, recurriendo a los concursos ordinarios de selección de personal.

En caso de no existir candidato calificado, el Decano recurrirá al Registro de Elegibles, nombrando a un funcionario interino hasta tanto se resuelva realizar un nuevo concurso. Sus funciones y normas de contratación serán las establecidas en el manual descriptivo de puestos y este reglamento.

ARTICULO 68:

Serán Coordinadores de Carrera y de Programas aquellos que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Poseer el grado de Licenciatura Universitaria en una especialidad afín al área en la que hayan de ejercer sus funciones.
- b. Haberse desempeñado en labores administrativas o docentes continuas no menores a tres años en el CUNLIMON.
- c. Haber obtenido calificaciones de desempeño iguales o superiores a “muy bueno” en los últimos tres años de labor.
- d. Estar incorporado al colegio profesional respectivo

ARTICULO 69:

Serán funciones de los Coordinadores de Carrera además de las señaladas en el Manual de Puestos las siguientes:

- a. Coadyuvar en los procesos de evaluación y seguimiento académico.
- b. Dirigir y coordinar todas las actividades académicas de la Carrera, impulsar su desarrollo y ejercer la representación de la Carrera.
- c. Colaborar, participar y orientar en los procesos de admisión y matrícula.
- d. Convocar y presidir el Consejo de Carrera.
- e. Adoptar las medidas que se requieren para la ejecución de las resoluciones o instrucciones del Consejo Decanatura o el Decano en el área de competencia.
- f. Elevar a las autoridades correspondientes, las cuestiones urgentes y graves que afecten el funcionamiento de la Carrera.
- g. Supervisar todas las actividades de la Carrera.
- h. Emitir criterio sobre las solicitudes de permisos con o sin goce salarial, del personal docente de su carrera, según los establece Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del CUNLIMON.
- i. Recibir las boletas de incapacidad por enfermedad o riesgo laboral, licencias de maternidad de las personas docentes, dando el diligenciamiento debido ante la Unidad de Recursos Humanos y ante la no interrupción del curso lectivo.
- j. Comunicar a la Unidad de Recursos Humanos, sobre la cesación de docentes, según lo preceptuado en el artículo 62 de este Reglamento
- k. Elevar anualmente a las autoridades del CUNLIMON, una memoria relativa al desarrollo de la Carrera un informe sobre los proyectos y necesidades de la misma.
- l. Adoptar las medidas necesarias para la buena marcha de la Carrera.

- m. Asesorar a las autoridades jerárquicas, sobre las necesidades generales de la Carrera respecto de los planes, actividades y cuestiones docentes y de investigación que les sean pertinentes.
- n. Proponer al Consejo Decanatura, planes y actividades de docencia, extensión e investigación y proceder a la evaluación y el control de la gestión y ejecución de los mismos.
- o. Proponer, la designación del personal docente o visitantes en el área de sus actividades.
- p. Ejercer la potestad disciplinaria sobre los funcionarios y estudiantes que integren la Carrera, conforme a los Reglamentos respectivos.
- q. Ejecutar los programas de docencia.
- r. Resolver los recursos que le sean presentados en primera instancia en materia disciplinaria y segunda instancia en materia de evaluación. En caso de existir conflictos de interés por la duplicidad funciones del Coordinador de Carrera, la Dirección Académica nombrará Coordinador de Carrera distinto a efecto de que éste conozca y resuelva los recursos que se presenten
- s. Facilitar la vinculación con el sector socio-productivo y académico

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTICULO 70:

Serán coordinadores de Sedes aquellos que cumplan como mínimo con los requisitos establecidos en los incisos c), d) y e) del artículo 16 de Decreto Ejecutivo N°38639, y lo dispuesto en este reglamento, los cuales serán:

- a. Poseer grado universitario igual o superior a licenciatura.
- b. Haber ejercido la docencia como mínimo cinco años en una institución de educación superior o parauniversitaria.
- c. Haber obtenido una evaluación del desempeño igual o superior a “muy bueno” en los últimos tres (3) de labor.
- d. Encontrarse incorporado al Colegio Profesional respectivo.

ARTICULO 71:

Corresponderá al Coordinador de Sedes:

- a. Ejecutar los acuerdos y políticas emanados de la Decanatura.
- b. Servir de medio de comunicación entre los estudiantes, comunidad, instituciones públicas y privadas y la Decanatura.
- c. Coadyuvar en los procesos de evaluación y seguimiento académico

- d. Coadyuvar en la promoción y divulgación de la institución y sus ofertas y planes académicos
- e. Representar al Colegio en todas las actividades que contribuyan al desarrollo de la región y de la Institución.
- f. Facilitar la vinculación con el sector socio-productivo y académico
- g. Ejercer potestades de superior jerárquico inmediato frente a los docentes y de autoridad sobre los estudiantes.
- h. Proponer al Decano las medidas que estime necesarias para el desarrollo de las actividades dentro de las sedes.
- i. Decidir sobre la distribución de espacio físico disponible y comprometido en las sedes.
- j. Suspender lecciones y otras actividades cuando las circunstancias particulares indiquen la conveniencia de la medida, debiendo comunicarlo al Decano.
- k. Presentar ante el Consejo de Decanatura, un informe anual de labores.
- l. Participar activamente en reuniones, sesiones de trabajo, y comisiones institucionales.
- m. Planear, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades que se desarrollen en la Sede a su cargo.
- n. Rendir informes sobre los procesos de vinculación y producción realizados, así como todos aquellos que, en el ámbito de su competencia, le sean requeridos.
- o. Realizar cualquier otra actividad inherente al ejercicio de sus funciones

ARTICULO 72:

La jornada laboral de los Coordinadores de Carrera, Programas y de Sedes estará dispuesta a jornada completa según las reglas del artículo 132 de este Reglamento.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTICULO 73:

Los horarios de labores de los Coordinadores de Carrera, Programas y de Sedes estarán dispuestos por la Dirección Académica y la Dirección de Educación Comunitaria y Asistencia Técnica, atendiendo las necesidades de oferta, matrícula y servicio al usuario y cualquier otra actividad que sea de interés para la institución.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTICULO 74:

Los Coordinadores de Sedes, Carreras y Programas deberán atender las disposiciones, políticas y directrices de orden administrativo, académico, promocional, de desarrollo y planificación, dadas por las Direcciones Administrativas – Financiera, Académica y de Educación Comunitaria y Asistencia Técnica.

CAPÍTULO XIII

DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 75:

El desempeño de los servidores administrativos con contrato en propiedad, o interinos, serán evaluados y calificados como mínimo una vez al año y la calificación se expresará en términos de excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente, según los parámetros de las escalas definidas para tal efecto.

Para los efectos de este artículo la evaluación para los servidores administrativos será realizada al final de la gestión anual.

ARTÍCULO 76:

El desempeño de los servidores docentes será evaluado y calificado como mínimo una vez cada período lectivo y la calificación se expresarán en términos de excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente.

ARTÍCULO 77:

Para los efectos de los artículos anteriores, la Unidad de Recursos Humanos en coordinación con las Direcciones según corresponda, establecerá los instrumentos técnicos necesarios para la evaluación y calificación de los servidores tanto administrativos como docentes.

ARTÍCULO 78:

Las calificaciones serán determinantes para la concesión de ascensos, traslados y un factor de obligada consideración al decidir sobre cualquier modificación de los términos de la relación de servicio.

ARTÍCULO 79:

Corresponde a cada jefatura evaluar el desempeño de sus subalternos inmediatos, con la asesoría de la Unidad de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 80:

La evaluación del desempeño se notificará al servidor dentro de los tres días hábiles siguientes a su realización.

ARTÍCULO 81:

Las calificaciones de servicio deben llevar adjunta, una explicación de las causas que las motivaron, las advertencias y observaciones formuladas al servidor, cuando correspondan a regular y deficiente.

ARTÍCULO 82:

Dos calificaciones sucesivas de regular o una de deficiente, una vez que adquieran firmeza y se haya cumplido lo que establecen los artículos siguientes, se considerarán falta grave para todo efecto legal, dando al CUNLIMÓN la posibilidad de despedir al funcionario previo aplicación del debido proceso, sin que esto genere responsabilidad patronal para el CUNLIMÓN.

ARTÍCULO 83:

El servidor que esté en desacuerdo con la calificación asignada, podrá impugnarla por escrito fundamentando su disconformidad y ofreciendo las pruebas necesarias para su defensa, ante su jefe inmediato, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación.

ARTÍCULO 84:

El Jefe inmediato concederá una entrevista al servidor que lo solicite quien deberá presentar también en esa oportunidad la prueba de su interés, dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo de la impugnación y deberá resolver el recurso dentro de los tres días hábiles siguientes a esa entrevista. La resolución deberá ser notificada al servidor en el lugar que señale o en su puesto de trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 85:

Si persistiese la disconformidad del servidor, éste podrá apelar ante el superior de la Jefatura que asignó la calificación dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la primera resolución, fundamentando las razones de su inconformidad. El jefe competente deberá resolver en el plazo de tres días hábiles a partir de la fecha en que se recibe la apelación y notificar lo que corresponda dentro de los tres días hábiles posteriores. Esta resolución dará por agotada la vía administrativa.

TITULO IV

DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS SERVIDORES O FUNCIONARIOS

CAPÍTULO XIV

DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES O FUNCIONARIOS DEL CUNLIMÓN

ARTÍCULO 86:

Además de los derechos establecidos en las normas vigentes aplicables al régimen de empleo público, los servidores tendrán derecho a:

1. Recibir capacitación cuando el desarrollo científico y tecnológico lo requiera para un mejor desempeño de sus funciones. Todo acorde con el interés institucional.
2. Estabilidad en el puesto, con las excepciones contenidas en el presente reglamento y reglamentos específicos que se emitan en el futuro.
3. Reasignación y reclasificación de los puestos conforme a las regulaciones establecidos en esta materia.
4. Ingresar a la Carrera administrativa o docente, cuando se cumplan los requisitos establecidos al respecto.
5. Recibir instrucciones claras y precisas y comprobables sobre sus funciones, deberes y responsabilidades, así como una debida inducción laboral.
6. Aportar y recibir retroalimentación acerca de sus ideas en asuntos relacionados con las labores que desempeña.
7. Contar con un local acondicionado y adecuado para ingerir sus alimentos y bebidas durante el tiempo estipulado.
8. Contar con los instrumentos, equipos y materiales mínimos necesarios para realizar su trabajo; así como las condiciones físico - ambientales apropiadas para ello. Todo acorde con las posibilidades institucionales y la naturaleza de sus funciones.
9. Ser escuchado y atendido por las instancias establecidas para resolver situaciones de hostigamiento laboral y acoso sexual, en la forma prescrita por la normativa vigente.
10. Garantía al debido proceso y del derecho de defensa en toda acción de carácter disciplinario.

ARTÍCULO 87:

El CUNLIMON reconocerá a los servidores la antigüedad, experiencia y conocimientos suficientes para el desempeño de las funciones en el CUNLIMON, bajo el plus salarial de anualidad conforme lo establece la Ley de Salarios de la Administración Pública, atendiendo las siguientes condiciones:

- a. Quienes hayan servido a la Administración Pública y reingresen a la función pública.
- b. A aquellos servidores que ingresen al CUNLIMON, con ocasión de traslados horizontales y permutas provenientes de instituciones del sector público.
- c. Al servidor que acumule un año de labor continua al servicio del CUNLIMON y que a su vez haya obtenido una evaluación en el desempeño, igual o superior a “muy bueno o excelente”.

El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable. Para el reconocimiento de la antigüedad del servidor en otras instituciones públicas el CUNLIMON, no reconocerá fracciones menores de un año.

El CUNLIMON, en el caso de los servidores docentes sólo reconocerá las anualidades acumuladas según las disposiciones del inciso c.- de este artículo, en ningún caso y de conformidad con los reconocimientos indicados en este Reglamento, la Unidad de Recursos Humanos los aplicará de oficio.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 88:

Se reconocerán los beneficios de Carrera Profesional de acuerdo con el Reglamento de Normas para la Aplicación de Carrera Profesional para las Instituciones Descentralizadas y Empresas Públicas, cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria y por lo estipulado en el Capítulo X, (diez) de este Reglamento.

El CUNLIMON podrá suscribir contratos de dedicación exclusiva y reconocer su estipendio, con aquellos servidores, que, por la experiencia, área o especialidad del profesional y cuando las circunstancias de necesidad y oportunidad lo ameriten, siendo de interés institucional conceder el beneficio.

El reconocimiento del plus salarial de dedicación exclusiva se hará con observancia de los respectivos reglamentos, y por las disposiciones enunciadas en la Ley número 9635 Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

La Unidad de Recursos Humanos, al amparo de las normas, reglamentos, procedimientos y consideraciones que regulan el estipendio por dedicación exclusiva, verificara, avalara y rechazara cualquier solicitud de suscripción de contrato de dedicación exclusiva, cuando no se vean cumplidos los requerimientos, justificaciones, así como la necesidad e interés institucional.

Los funcionarios que gocen del beneficio de Dedicación Exclusiva, cuando el puesto lo faculte y las circunstancias lo ameriten, y deseen acogerse a la excepción de laborar en docencia en otra Institución pública de educación superior, previamente a la aceptación del nombramiento deberán comunicar a la Unidad de Recursos Humanos: la Institución, el periodo y la jornada, con el fin de mantener actualizada la información del tiempo servido en la Administración Pública.

El incumplimiento a la disposición anterior, como cualquier otra disposición en torno a la obligatoriedad de no ejercer de manera particular (remunerada o ad honorem), la profesión que sirve como requisito para desempeñar el puesto que ostenten, así como las actividades relacionadas con ésta, hará perder el beneficio de Dedicación Exclusiva, sin perjuicio de otras sanciones según la valoración y el grado de la falta.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 89:

Todos los servidores de la institución, tendrán derecho al salario escolar en la proporción correspondiente y en tanto la normativa vigente lo establezca.

ARTÍCULO 90:

Se reconocerá un 15% sobre el sueldo base, a los servidores que atiendan funciones administrativas en la coordinación o dirección de carreras, con base en la resolución C-45-84 de la Dirección General de Servicio Civil, durante el tiempo que ejerzan dicha función.

CAPÍTULO XV

DEL DESCANSO SEMANAL, VACACIONES Y DÍAS FERIADOS

ARTÍCULO 91:

Todo servidor tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto, después de cada seis días de servicio continuo, o de completar las horas correspondientes a jornadas ordinarias en caso de jornada acumulativa.

ARTÍCULO 92:

En caso que el interés público lo demande o se establezcan roles especiales, se podrá trabajar los días de descanso semanal, cuando lo autorice la Decanatura. Si se llega a exceder la jornada ordinaria correspondiente, se reconocerá el pago de salario extraordinario, de acuerdo a los parámetros establecidos por la Contraloría General de la República y en este reglamento.

ARTÍCULO 93:

Todos los días del año son hábiles para el servicio, salvo los feriados señalados en el artículo 148 del Código de Trabajo y aquellos que el Poder Ejecutivo declare de asueto. Sin embargo, podrá

trabajarse en tales días, siempre y cuando ello sea posible a tenor de lo establecido en el artículo 51 del cuerpo legal supracitado.

ARTÍCULO 94:

El período comprendido entre el tercer sábado de diciembre y el primer lunes de enero del año siguiente y la Semana Santa, el CUNLIMÓN permanecerá cerrado por receso. Durante estos períodos sus servidores disfrutarán de vacaciones.

Los días de goce del receso, serán rebajadas del saldo de días de vacaciones disponible de los servidores.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 95:

En el caso de los servidores nombrados a plazo definido o fijo, interinos o por inopia comprobada tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones o al pago de las mismas en la eventualidad de una liquidación de los extremos laborales.

ARTÍCULO 96:

El disfrute de vacaciones podrá ser suspendido por la Administración únicamente cuando se presente un caso de emergencia o de urgencia en la institución y se considere que la solución del problema podría estar en el regreso inmediato del servidor. Los servidores así requeridos, deberán acatar la orden, salvo que exista una razón de fuerza mayor debidamente acreditada que lo impida.

ARTÍCULO 97:

Todos los funcionarios del CUNLIMÓN disfrutarán de una vacación anual remunerada, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Si han trabajado durante cincuenta semanas y hasta cuatro años y cincuenta semanas, gozarán de quince días hábiles.
- b) Sin han trabajado durante cinco años y cincuenta semanas hasta menos de diez años y cincuenta semanas, gozarán de veinte días hábiles de vacaciones.
- c) Si han trabajado durante diez años y cincuenta semanas o más, gozarán de un mes calendario o veintiséis días hábiles de vacaciones.

El derecho de vacaciones se tiene cualquiera que sea la modalidad de la relación laboral del servidor (a) con el CUNLIMÓN y aunque no preste servicios todos los días de la semana laboral, ni la totalidad de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 98:

Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el funcionario (a) haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas. Sin embargo, si por cualquier causa no completara ese plazo por terminación de su relación de servicio, tendrán derecho al reconocimiento de vacaciones conforme a las siguientes disposiciones:

- a) Un día por cada mes de trabajo, en los casos que se haya cumplido las cincuenta semanas de servicio.
- b) Uno punto veinticinco (1.25) días por cada mes trabajado, en los casos que correspondiera disfrutar de quince días hábiles de vacaciones.
- c) Uno punto sesenta y seis (1.66) por cada mes trabajado, en los casos en que correspondiera disfrutar de veinte días hábiles de vacaciones.
- d) Dos puntos dieciséis (2.16) días por cada mes trabajado, en los casos en que corresponda disfrutar de veintiséis días hábiles de vacaciones.

Para la determinación de los días hábiles, se excluirán los días de descanso semanal, y los feriados establecidos por el artículo 147 del Código de Trabajo y los días de asueto que conceda el Poder Ejecutivo, siempre que el asueto comprenda a la dependencia y el funcionario (a) de que se trate.

Por lo aquí regulado, el CUNLIMON no permitirá el goce de vacaciones a los servidores, que no posean saldos a favor, o el adelantado de éstas no habiendo cumplido con las disposiciones del artículo 153 del Código de Trabajo y el párrafo primero de este artículo.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 99:

Los funcionarios docentes disfrutarán de vacaciones en los períodos de receso lectivo y en enero hasta el segundo lunes de dicho mes, según acuerdo a que llegue con el Director Académico. En casos justificados y con autorización del Director, podrá disfrutar de vacaciones fuera de dichos períodos.

CAPITULO XVI

DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 100:

El Decano, según lo establecido en el artículo 18 del Decreto Ejecutivo No 30431-MEP, podrá otorgar permisos sin goce de salario hasta por un año a los funcionarios que así lo soliciten y sea debidamente justificado.

Los permisos sin goce de salario por más de un año y hasta un máximo de 4 años deberán ser autorizados por el Consejo Directivo. Únicamente podrán concederse en los siguientes supuestos: para realizar estudios en el país o en el exterior, tratamiento médico, cuando el cónyuge por razones de familia debe acompañar al becario en el exterior, para ocupar puestos de Presidente, Vicepresidente de la República, Ministros, Magistrados, Diputados, Cargos Diplomáticos, Puestos en la Administración Pública y Organismos Internacionales.

La solicitud en ambos casos deberá hacerse por escrito, al menos con ocho (8) días de anticipación ante la Dirección correspondiente, acompañando el criterio escrito del Jefe Inmediato. El Director del área la remitirá dentro de los dos días siguientes a su recibo con su criterio a la Decanatura para el respectivo trámite. Los asuntos de carácter urgente, podrán gestionarse verbalmente y deberán resolverse del mismo modo, en forma inmediata, dejando un informe escrito agregado al expediente personal del servidor.

ARTÍCULO 101:

Los servidores del CUNLIMÓN podrán disfrutar de licencias en las circunstancias que se enumeran a continuación:

- a) La Dirección respectiva concederá licencia de acuerdo con lo que estime conveniente sobre el particular:
 - De cinco (5) días naturales con goce de sueldo, en casos de: matrimonio del servidor, nacimiento de hijos o adopción, fallecimiento de padres, hijos, hermanos o cónyuge, en todos los casos, el servidor deberá de presentar documento idóneo, para la concesión del permiso.
 - Por enfermedad grave debidamente comprobada por dictamen médico, de alguno de los padres, un hijo o cónyuge hasta por cinco (5) días naturales, con goce de sueldo.

El Director de área comunicará a la Unidad de Recursos Humanos lo resuelto. La necesidad de comprobar las causales que se indican en este artículo queda a juicio de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos. En caso de simulación o engaño de parte del servidor, éste no tendrá derecho a salario durante el periodo de ausencia, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que pudiere corresponder.

- b) Todos los demás permisos con goce de salario se concederán según las siguientes disposiciones:
 - Para asistir a lecciones en Centros Educativos del país o Cursos de Capacitación en el Exterior, afines con el cargo, mediante contrato con la institución autorizado por el Consejo Directivo.
 - Para asistir a cursos de capacitación, talleres, seminarios, charlas, simposios, etc., afines con el cargo del servidor.
 - Para asistir a Cursos de Capacitación afines con el cargo, recomendados por la Unidad de Recursos Humanos, aprobado por la Dirección respectiva y por el Consejo Directivo,

hasta por un máximo de tres meses.

- Para asistir a Centros Educativos del país, para realizar estudios afines con el puesto, por fracciones de jornada inferiores a tres horas diarias y por períodos máximos de 6 meses renovables, autorizados por la Decanatura y aprobados por el Consejo Directivo, según lo que establezca en cada la Unidad de Recursos Humanos.
- Para asistir a seminarios, cursos auspiciados por Colegios Profesionales, Contraloría General de la República y centros de educación del país por períodos máximos de un mes con fracción de jornada no superior a cuatro horas diarias autorizadas por la Decanatura.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTICULO 102:

Cuando un servidor sea declarado incapacitado para trabajar por enfermedad o riesgo profesional, se le concederá licencia y gozará de subsidio proporcional al tiempo servido, conforme a las siguientes regulaciones:

1. Durante el primer semestre de servicios, el subsidio se reconocerá hasta por 15 días.
2. Durante el segundo semestre de servicios, hasta por un mes.
3. Durante el tercer semestre, hasta por dos meses
4. Durante el cuarto semestre de servicios, hasta por tres meses.
5. Durante el quinto semestre de servicios, hasta por cuatro meses.
6. Durante el sexto semestre de servicios, hasta por cinco meses; y
7. Después de tres años de servicio, hasta por un año.

El monto de subsidio será un porcentaje del salario ordinario que está devengando el trabajador a fin de completar el 100% de su salario durante el tiempo en que permanezca incapacitado, dentro de los límites indicados.

ARTICULO 103:

Las licencias por razón de maternidad y lactancia se regularán por las disposiciones del artículo 95 y siguientes del Código de Trabajo, así como por las políticas internas para la disposición de las licencias de lactancia y maternidad. En caso de embarazo se concederá a la funcionaria cuatro meses de incapacidad, la distribución de ésta, referente al pre y post parto, se realizará de acuerdo a la recomendación que emita el médico que la atiende durante el período de embarazo. En estos casos la institución pagará a la servidora el 50% de su salario como subsidio mientras dure la incapacidad y el otro 50% será el subsidio de la CCSS.

Durante la lactancia del niño la madre podrá acogerse a lo que al respecto establece el artículo 97 del Código de Trabajo; previa presentación de la recomendación del médico especialista o pediatra.

En caso de adopción la madre tendrá derecho a disfrutar de las licencias establecidas en los párrafos anteriores.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTICULO 104:

El funcionario que permaneciere incapacitado por un tiempo mayor al establecido en los diferentes incisos del artículo 102 y que hubiere disfrutado de la totalidad del subsidio a que tuviere derecho, conforme a las estipulaciones anteriores, podrá a juicio del CUNLIMÓN ser separado del puesto mediante el pago del importe del preaviso y del auxilio de cesantía correspondiente, siempre y cuando no sea por motivo de un riesgo del trabajo, en cuyo caso regirá lo que establece la normativa específica.

Las gestiones a que se alude este artículo deberán ser resueltas dentro de los 8 días naturales siguientes a su presentación, por el jefe inmediato o a la autoridad inmediata superior.

ARTICULO 105:

Todas las quejas, peticiones, reclamos, sugerencias y otras nacidas de la relación de servicio, deberán ser dirigidas por escrito al Jefe Inmediato Superior, quien las resolverá dentro de los tres días siguientes y en la misma forma; no obstante, cuando este se considere incompetente para resolver, o el servidor no esté de acuerdo con la resolución podrá recurrir a la autoridad inmediata superior.

El funcionario también podrá recurrir ante el superior de su jefe inmediato si demuestra que este no ha atendido su gestión, o si por cualquier motivo se establece conflicto entre el servidor y el jefe inmediato. Los asuntos urgentes podrán gestionarse verbalmente y deberán resolverse del mismo modo y de inmediato, dejando una constancia escrita agregada al expediente personal.

CAPÍTULO XVII

DE LA SALUD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 106:

El CUNLIMÓN adoptará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las normas de Salud Ocupacional en sus sedes, con el objeto de lograr los siguientes objetivos:

1. La protección y la preservación de la integridad física, moral y social de sus servidores.
2. La prevención y control de los riesgos y enfermedades profesionales.
3. El mantenimiento de condiciones adecuadas en edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales, suministros, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
4. La capacitación de su personal en materia de salud ocupacional.

ARTÍCULO 107:

El CUNLIMÓN establecerá una Comisión de Salud Ocupacional bipartita, con fundamento a lo que establece la normativa vigente.

ARTÍCULO 108:

Las funciones de la Comisión de Salud Ocupacional serán desempeñadas dentro de la jornada ordinaria, sin que se afecten las funciones propias de los funcionarios que la integren.

ARTÍCULO 109:

Todo funcionario está obligado a prestar a la Comisión de Salud Ocupacional el apoyo y la colaboración necesaria para que esta cumpla su cometido.

ARTÍCULO 110:

La Unidad de Recursos Humanos, a través de la Comisión de Salud Ocupacional, será el responsable de promover, coordinar, ejecutar y fiscalizar las políticas y medidas que se adopten en materia de salud ocupacional y de la integración de las brigadas de salud ocupacional, las cuales recibirán la capacitación necesaria que las faculte para cumplir su cometido.

ARTÍCULO 111:

Todo servidor está en la ineludible obligación de dar aviso a la Unidad de Recursos Humanos o al Jefe inmediato, Director o Decano, de algún accidente que haya sufrido, al día siguiente hábil al accidente.

ARTÍCULO 112:

Es deber de todo servidor de CUNLIMÓN, acatar y hacer cumplir las medidas que tienden a prevenir el acaecimiento de riesgos y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 113:

El CUNLIMÓN deberá acatar las disposiciones que en materia de salud ocupacional establezca la Comisión, especialmente en cuanto al suministro de implementos, herramientas y equipo de protección a los servidores.

CAPITULO XVIII

DE LAS INCAPACIDADES PARA TRABAJAR Y SUBSIDIOS

ARTÍCULO 114:

Se tendrá por justificadas las ausencias del servidor motivadas por incapacidad para trabajar, debidamente acreditada por la CCSS en caso de enfermedad, maternidad o por el INS en caso de riesgo profesional, bajo las siguientes disposiciones.

ARTÍCULO 115:

El subsidio por maternidad, se pagará durante cuatro meses, de acuerdo a la ley.

ARTÍCULO 116:

Para los casos protegidos por la CCSS, el CUNLIMÓN reconocerá el subsidio necesario para completar el 100% devengado por el servidor.

ARTÍCULO 117:

El subsidio por riesgo o enfermedad profesional será pagado al servidor de acuerdo a lo dispuesto por la Ley sobre Riesgos de Trabajo y sus reformas, garantizando la institución en todo caso el pago del cien por ciento (100%) de su salario.

ARTÍCULO 118:

Si como consecuencia de un accidente o enfermedad de trabajo el servidor no pudiera desempeñar el puesto que ocupaba antes de ocurrirle el hecho, el CUNLIMÓN procederá a reubicarlo en un nuevo puesto acorde con su capacidad actual y su formación profesional. Si no fuera posible la reubicación se procederá a su despido con responsabilidad institucional.

ARTÍCULO 119:

En caso de incapacidad para trabajar, el monto del subsidio que pagará la respectiva institución aseguradora sumada al que pague el CUNLIMÓN no podrá exceder al monto del salario ordinario del servidor.

ARTÍCULO 120:

El CUNLIMÓN reconocerá para efectos de este capítulo, las incapacidades extendidas por la CCSS y el INS, durante el tiempo que estos prescriban hasta por los máximos establecidos en el artículo 102 de este reglamento.

Los médicos particulares podrán recomendar incapacidades de hasta tres días siempre y cuando el certificado que extiendan además de los requisitos de ley indique en forma clara y precisa la causa que motiva la incapacidad, la ausencia justificada mediante este dictamen, se tomará en cuenta para efectos de justificación, pero sólo adquirirá la condición de incapacidad cuando sea homologado por la Dirección Médica de la Clínica de adscripción a que pertenezca el funcionario, en un plazo de dos días a partir de la fecha en que fue emitido el dictamen médico, de conformidad con el Reglamento para el otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud, emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTÍCULO 121:

El CUNLIMÓN concederá permiso con goce de salario al trabajador que deba concurrir a los servicios médicos de la CCSS, el INS y consulta médica privada, pero el servidor estará obligado a presentar el comprobante de tal asistencia al regresar a la institución, para justificar la ausencia. El incumplimiento de esta obligación o el mal uso del permiso serán considerados falta leve y la reincidencia como falta grave para efectos de sanción.

La alteración de documentos emanados de CCSS, el INS o médico particular se considerará falta grave para efectos de sanción.

ARTÍCULO 122:

Los servidores administrativos y los servidores docentes, incapacitados tendrá un plazo improrrogable de dos días hábiles para presentar el documento correspondiente a su jefe inmediato, a los coordinadores de carrera, programa y Sedes, y a la Unidad de Recursos Humanos.

Quedan a salvo aquellos casos de fuerza mayor, debidamente comprobados, en los que se deberá cumplir con lo expuesto el mismo día en que el servidor se reintegre a la institución. En estos supuestos el servidor directamente o alguna persona de su confianza deberá dar cuenta de la situación por cualquier medio idóneo a su jefe inmediato y en su defecto a la unidad de Recursos Humanos.

El incumplimiento de lo expuesto en los artículos anteriores dará lugar a responsabilidad disciplinario.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 123:

En lo no regulado expresamente, respecto a incapacidades, licencias de maternidad y lactancia y los subsidios correspondientes, se aplicará supletoriamente el Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad, Reglamento para la extensión de incapacidades a los Trabajadores Beneficiarios del Régimen de Enfermedad y Maternidad, Reglamento General de Riesgos de Trabajo y las interpretaciones que de los mismos hagan la CCSS o INS, en su caso y por lo dispuesto en las políticas internas emitidas por la Unidad de Recursos Humanos del CUNLIMON.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

CAPÍTULO XIX

DEL SALARIO, AGUINALDO Y CESANTÍA

ARTÍCULO 124:

Las categorías de los puestos y la escala salarial correspondiente a los mismos, en ningún caso podrán ser inferiores a los salarios mínimos legales establecidos por el Consejo Nacional de Salarios, el Manual Descriptivo de Puestos comunicado por la Autoridad Presupuestaria, todo ello de conformidad a las directrices de política salarial y empleo, aprobadas por la Autoridad Presupuestaria para el ejercicio presupuestario correspondiente.

ARTÍCULO 125:

El salario será pagado en forma quincenal mediante depósito en la cuenta del servidor en un Banco del Sistema Bancario Nacional y en su defecto mediante cheque que se entregará al servidor en las cajas de la institución. El pago se efectuará dentro de las horas hábiles del día fijado al efecto en el calendario anual de pagos.

ARTÍCULO 126:

Una vez que se asigne a un funcionario un salario base de la categoría que corresponda no podrá asignarse un salario diferente, salvo que se le recarguen funciones de otros puestos con salario de categoría superior, pues tendrá derecho a percibir el salario base del puesto de categoría superior de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Administración Pública.

ARTÍCULO 127:

Todos los funcionarios, cualquiera que sea la función que desempeñen, tendrán derecho a un sueldo adicional al año, equivalente a la doceava parte del total de los salarios ordinarios y extraordinarios percibidos durante los doce meses o fracciones de tiempo anteriores al primero de diciembre de cada año. Dicho beneficio será entregado en los primeros quince días del mes de diciembre del año de que se trate, salvo terminación anticipada de la relación de servicio, caso en el cual se pagará el monto proporcional que corresponda.

ARTÍCULO 128

El pago del auxilio de cesantía se hará conforme a lo dispuesto en los artículos 29, 30 y 85 del Código de Trabajo, y lo reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección del Trabajador.

CAPÍTULO XX

DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 129:

El trabajo de los menores de edad, si los hubiese, se regirá además de lo dispuesto en este Reglamento, por lo que al efecto establece la normativa aplicable que rige la materia laboral.

CAPÍTULO XXI

DEL LUGAR Y LA JORNADA DE SERVICIO

ARTÍCULO 130:

La jornada de servicio para el personal administrativo, coordinadores de carrera, programas y Sedes se desarrollará en las instalaciones de CUNLIMÓN, ubicadas en la ciudad de Limón, distrito primero, cantón central y en las sedes regionales establecidas en los cantones de la provincia.

El CUNLIMON, permitirá el desarrollo de la jornada de servicio en lugar diferente a las instalaciones de éste, mediante la modalidad de teletrabajo, para lo cual se estará bajo las regulaciones del Reglamento de Teletrabajo del CUNLIMON, aprobado bajo el acuerdo número 09-2021, en sesión número 003-2021 del Consejo Directivo y publicado en la Gaceta número 54 en el Alcance 58 del 18 de marzo del 2021.

Los docentes contratados los cuales deban de impartir cursos en modalidad virtual, estarán bajo las regulaciones que al efecto haga la Dirección Académica, con respecto de las jornadas, horarios, modalidad pedagógica, asistencia, utilización de plataforma, o cualquier otra disposición que se estime conveniente.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 131:

El cambio de lugar donde se prestarán los servicios deberá ser puesto en conocimiento de los afectados, por lo menos con ocho días de anticipación, salvo casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 132:

La jornada ordinaria de los servidores administrativos, coordinadores de carrera, programas y Sedes del CUNLIMÓN, de concordancia con el Título III del Código de Trabajo será de hasta:

- a- Cuarenta y ocho (48) horas semanales, en horario diurno.
- b- De cuarenta y dos (42) horas semanales, en horario mixto
- c- Y de treinta y seis horas (36) horas semanales, en horario nocturno.

La asignación de la jornada laboral máxima, atenderá criterios de oportunidad, necesidad, emergencia, actividades académicas, de proyección social y cualquier otra que sea de interés institucional.

El CUNLIMÓN podrá establecer jornadas inferiores, que tendrán el carácter de temporales, independientemente del tiempo que dure tal situación, pudiendo volver a establecer las jornadas ordinarias, en cualquier momento, sin que los funcionarios afectados puedan alegar derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas.

Asimismo, el CUNLIMÓN podrá utilizar el sistema de jornada acumulativa, de manera que semanalmente se cumpla con el número de horas correspondiente a cada horario, independientemente del número de horas diarias que se establezcan.

Únicamente procederá el pago de jornada extraordinaria en aquellos casos previamente autorizados por la Decanatura, en donde por la complejidad de las labores o urgencia de las mismas se deba exceder el número de horas correspondiente a cada horario en la semana.

La jornada y horario de servicio de los chóferes y de otros funcionarios que realicen labores discontinuas, será regulada y verificada por la Unidad de Recursos Humanos, en conjunto con La Dirección respectiva y lo dispuesto en este artículo.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 133:

El horario ordinario de servicio y atención al público es el siguiente: De lunes a viernes de las 8:00 horas a las 17:00 horas.

Sin embargo, cuando existan circunstancias especiales debidamente determinadas por la Decanatura, dicho horario podrá ser variado, adecuándose a la necesidad institucional.

El personal docente, los coordinadores de carrera y programas, estarán sujetos a los horarios académicos que se determinen.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 134:

Quedarán excluidos según el artículo 143 del Código de Trabajo, de la limitación de la jornada y horario que establezca este reglamento, los que ocupan puestos de jefatura (Directores, Jefes de Unidad y Coordinadores de Carreras) y todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediato; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan funciones que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de servicio.

Sin embargo, estos funcionarios no estarán obligados a permanecer más de doce horas diarias en servicio y tendrán derecho dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

ARTÍCULO 135:

Los servidores tendrán derecho a un receso de 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde o noche según corresponda, para tomar su refrigerio. En el caso de funcionarios nombrados por jornada completa tendrán también derecho a una hora para almorzar. Cada jefatura regulará la forma en que sus subalternos pueden tomar dichos descansos, a efecto de que no se afecte el servicio, sin perjuicio de que las autoridades superiores dispongan otra cosa.

ARTÍCULO 136:

Para la procedencia del pago del tiempo extraordinario, se deberá atender necesariamente los siguientes aspectos:

1. Que sea ocasional y nunca permanente.
2. Que, en las situaciones previsibles de trabajo extraordinario, dichas labores se encuentren previamente autorizadas por la Decanatura, siguiendo el procedimiento establecido al efecto.
3. Que el tiempo extraordinario no sea utilizado para subsanar errores laborales del servidor.
4. Que sea superior a treinta minutos por día.

5. Que no sobrepase el salario ordinario del servidor.
6. Que exista contenido presupuestario para la erogación.

(Modificado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

ARTÍCULO 137:

Se considera tiempo efectivo de servicio, aquel en que los servidores permanezcan bajo los órdenes o dirección inmediata o delegada del empleador.

CAPITULO XXII

DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS CON CARGO DE JEFATURA

ARTÍCULO 138:

Son obligaciones de los funcionarios con cargo de jefatura, además de las establecidas para todos los servidores de la institución y las que se contemplan en otros capítulos del reglamento y normativa aplicable; las siguientes:

1. Evaluar periódicamente en forma objetiva y veraz, el desempeño de todos sus subalternos en los aspectos técnicos, operativos, administrativos y disciplinarios
2. Brindarles o gestionar la capacitación que requieran sus subalternos.
3. Preparar informes y reportes periódicos acerca de la marcha de la respectiva dependencia o proyecto; o en forma inmediata, sobre cualquier hecho relevante que requiera pronta solución.
4. Observar que se cumplan las normas de disciplina y asistencia que el CUNLIMÓN tenga en aplicación.
5. Planificar, orientar y guiar a sus colaboradores para que las actividades y procesos asignados se desarrollen conforme a las normas de eficiencia y calidad deseadas.
6. Velar por que sus subordinados disfruten de sus vacaciones de modo tal que no se produzcan acumulaciones indebidas de estas.
7. Cumplir sus funciones sin sujeción a los límites de la jornada establecida en este reglamento cuando fuere necesario sin que ello genere remuneración adicional.
8. Elevar ante la Unidad de Recursos Humanos, en el término improrrogable de tres días hábiles a partir de la fecha en que tuvo conocimiento, los informes correspondientes sobre las faltas en que incurrieron los funcionarios a su cargo.
9. Velar por que los funcionarios bajo su coordinación y supervisión, cumplan con las obligaciones señaladas en este Reglamento y leyes conexas.

10. Tramitar dentro de los tres días hábiles siguientes, las solicitudes de justificación, que le presenten sus subalternos por llegadas tardías en que incurran con ocasión de atender asuntos de índole administrativa, que les impidan efectuar la marca respectiva con la hora oficial de entrada; asimismo, justificar la ausencia de marca a la salida de labores que se origine por situaciones de esa misma naturaleza.
11. Cumplir con todos los demás deberes propias de su cargo.
12. Suministrar la información que otras dependencias en asuntos propios de su gestión le soliciten para atender procesos o procedimientos de ley, todo dentro de los plazos que al efecto se señalen.
13. Tomar las precauciones necesarias para prevenir posibles accidentes.
14. Devolver en el momento en que cese en sus funciones los materiales, herramientas y enseres que se le hayan entregado para sus labores.
15. Velar por el buen uso y manejo de los equipos.

CAPÍTULO XXIII

DE LOS DEBERES DE LOS SERVIDORES

ARTÍCULO 139:

Conforme a lo dispuesto en las leyes que regulan la relación de empleo público y este Reglamento son obligaciones de los funcionarios:

1. Prestar los servicios personalmente, en forma regular y continua –salvo en el caso de labores discontinuas por su naturaleza- de acuerdo con el respectivo contrato o relación de servicio, dentro de la jornada establecida.
2. Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado, dedicación y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
3. Desempeñar sus funciones bajo la guía directa o delegada del empleador, a cuya autoridad estará sujeto en todo lo concerniente al servicio y ejecutar las labores que se le encomienden, dentro de la jornada de trabajo, siempre y cuando estas sean compatibles con sus aptitudes, estado, formación y condición.
4. Respetar estrictamente el orden jerárquico establecido y canalizar con riguroso apego a este, toda solicitud, reclamo o queja que estime pertinente presentar, salvo cuando medie conflicto grave con su superior jerárquico, en cuyo caso deberá acudir al superior inmediato de este.
5. Obedecer las órdenes, instrucciones o circulares de sus superiores jerárquicos.
6. Conducirse en forma correcta, decorosa y disciplinada durante la jornada de servicio y aún fuera de esta, mientras se encuentre dentro de las instalaciones del CUNLIMÓN o

en giras de trabajo, igualmente cuando esté fuera del CUNLIMÓN y se encuentre en representación de éste.

7. Vestir correctamente durante la jornada. En aquellos casos en que el CUNLIMÓN proporcione uniformes, será absolutamente obligatorio su uso.
8. Atender con diligencia, espíritu de servicio, corrección y cortesía al público que acuda a las instalaciones del CUNLIMÓN, guardando las consideraciones y respeto debidos de modo que no se origine queja justificada por el mal servicio, maltrato o falta de atención. Las jefaturas deberán tomar las medidas necesarias para que durante los periodos de descanso no se afecte el servicio.
9. Guardar a los representantes institucionales y a sus compañeros de trabajo la consideración y el respeto debidos de modo que no se origine queja por maltrato o irrespeto, observando en todo momento buenas costumbres y disciplina.
10. Conservar en buen estado los útiles, mobiliario, herramientas, equipos, maquinaria y vehículos que se le faciliten para la prestación del servicio en el entendido que no será responsable por su desgaste o deterioro normal, ni por daños debidos acaso fortuito o fuerza mayor, sin perjuicio de la obligación de dar aviso inmediato a su superior jerárquico respecto de cualquier avería o menoscabo que sufran dichos bienes.
11. Restituir al CUNLIMÓN los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le faciliten para el trabajo.
12. Responder ante el CUNLIMÓN por todos los daños y perjuicios que le cause a éste por culpa o dolo, aunque no se haya producido daño alguno a terceros.
13. Informar a su jefe inmediato de cualquier daño, imprudencia, error, deficiencia, anomalía o falta que descubra en el cumplimiento de sus funciones o con ocasión de estas y cuando corresponda a la Dirección Administrativa Financiera, de todo daño causado a los bienes o a los intereses de CUNLIMÓN, ya sea cometido por funcionarios o terceros.
14. Guardar absoluta discreción sobre los asuntos atinentes a su trabajo que, por su naturaleza privada o en virtud de instrucciones de sus superiores jerárquicos lo requieran, o cuya divulgación pueda causar perjuicio al CUNLIMÓN.
15. Ayudar a sus compañeros en las labores que se estén ejecutando cuando las circunstancias lo demanden o cuando se lo solicite su superior jerárquico.
16. Cumplir el control de asistencia establecido al efecto. En el caso que se utilice un dispositivo para marcar, deberá realizar la marca en forma personal.
17. Rendir los informes que le sean solicitados por su superior jerárquico dentro del plazo establecido.
18. Declarar cuando fuere citado como testigo en un procedimiento administrativo y en procesos judiciales en los que se defiendan los derechos e intereses del CUNLIMÓN.
19. Observar rigurosamente las medidas preventivas que establezcan las autoridades competentes en materia de salud ocupacional y con el capítulo correspondiente de este

reglamento.

20. Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que los intereses del CUNLIMÓN o algún compañero de trabajo se encuentren en peligro, aún fuera de su jornada sin remuneración adicional.
21. Participar con la Comisión y Brigadas de Salud Ocupacional que se establezcan, y prestar o estas el apoyo y la cooperación necesarios para que cumplan su cometido.
22. Participar en reuniones, seminarios, cursos y cualesquiera otras actividades que la Administración disponga dentro o fuera de la jornada laboral.
23. Mantener un ambiente de seriedad y armonía en la institución.
24. No sobrepasar los límites de los descansos establecidos.
25. Asistir a las sesiones del Consejo cuando éste lo requiera sin derecho a pago adicional.
26. No interferir ni ejecutar labores propias de otra Unidad, sin autorización expresa de la jefatura de esta Unidad y de la suya propia.
27. Informar a la Unidad de Recursos Humanos de todo cambio de domicilio y demás datos que sean necesarios para mantener su expediente al día.
28. Devolver los materiales que se elaboran en el Centro de Tecnología Educativa (CETE).
29. Presentar dentro del término reglamentario las liquidaciones de adelantos de dinero conforme a lo regulado en el Reglamento de Fondo de Trabajo.
30. Cualquier otra normativa vigente establecida.

CAPÍTULO XXIV

DE LA ASISTENCIA

ARTÍCULO 140:

La asistencia será registrada personalmente por cada funcionario al inicio y finalización de cada jornada, mediante el sistema establecido al efecto.

ARTÍCULO 141:

Salvo los casos previstos en este Reglamento la omisión de registrar la asistencia, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, salvo que el servidor la justifique dentro de los tres días hábiles siguientes ante su jefe inmediato quien lo hará del conocimiento de la Unidad de Recursos Humanos por escrito incluyendo su criterio.

ARTÍCULO 142:

El Decano podrá dispensar de la obligación de registrar la asistencia a algún o algunos servidores cuando la naturaleza de las funciones que estos realizan lo justifique.

ARTÍCULO 143:

Incurrirá en falta grave el servidor que registre intencionalmente la asistencia de otra persona, altere o destruya los registros u otros medios de control.

ARTÍCULO 144:

Se considera como ausencia, la inasistencia injustificada al trabajo durante la jornada laboral completa. La inasistencia injustificada durante una fracción de la jornada laboral se computará como la mitad de una ausencia. No se pagará el salario que corresponde en caso de ausencias injustificadas.

ARTÍCULO 145:

El servidor debe notificar a su jefe inmediato verbalmente, por escrito o por cualquier otro medio idóneo, las causas que le impiden asistir al trabajo dentro de la jornada laboral en que se inicie su ausencia, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO 146:

No obstante lo anterior, las ausencias deberán justificarse por escrito, a más tardar dentro de la jornada laboral siguiente a la fecha de ocurrida según sea el caso. La Dirección correspondiente determinará si la ausencia es justificada o no.

ARTÍCULO 147:

Es responsabilidad de cada Dirección, Unidad y/o Supervisores, mantener los sistemas de control necesarios para verificar la permanencia de los funcionarios a su cargo en la institución durante la jornada laboral con la fiscalización de la Unidad de Recursos Humanos. Con respecto a los Directores, Jefes de Unidad y/o Supervisores, el Decano será responsable de la verificación de la permanencia de estos funcionarios en la Institución.

Las salidas del personal del centro de trabajo en horas laborales deberán ser autorizadas por la jefatura inmediata. En la boleta respectiva se consignará el nombre y firma de quien autoriza y la razón por la cual se permite el egreso. En caso de incumplimiento, además de las sanciones disciplinarias, se rebajará el salario durante la jornada o fracción de esta que corresponda. No se aplicará este sistema a los servidores que por la naturaleza de sus funciones requieran estar continuamente entrando y saliendo de las instalaciones del CUNLIMÓN.

CAPÍTULO XXV
DE LAS LLEGADAS TARDÍAS

ARTÍCULO 148:

Se considera como llegada tardía, el ingreso al trabajo después de cinco minutos de la hora señalada para el ingreso o reingreso del servidor.

ARTÍCULO 149:

La llegada tardía injustificada mayor de quince minutos, se calificará como media ausencia para efectos de sanción y no pago del salario que a ella corresponda.

CAPÍTULO XXVI
DE LA OMISIÓN DE MARCA

ARTÍCULO 150:

Se entenderá como omisión de registro de asistencia, la ausencia injustificada de esta en el respectivo registro, en la jornada laboral del día correspondiente.

ARTICULO 151:

Para justificar una omisión de marca por una única vez en el mes, el funcionario deberá justificar por escrito ante la jefatura inmediata el mismo día en que se produzca, con exposición clara y precisa de las razones que impidieron al servidor efectuar la marca correspondiente. La jefatura remitirá la documentación, adjuntando su criterio razonado, a la Unidad de Recursos Humanos, dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo de la justificación.

ARTICULO 152:

Para todo aquello no previsto en este capítulo, se tomará analógicamente lo dispuesto por el Reglamento de Asistencia y Marca en el apartado de anexos.

CAPÍTULO XXVII

DEL ABANDONO DE TRABAJO

ARTÍCULO 153:

Se considera que un servidor hace abandono de trabajo cuando dentro de la jornada que le corresponde cumplir deje de realizar las funciones objeto de su contrato de servicio, aunque no salga de las instalaciones de la institución. El Jefe inmediato superior comunicará por escrito, el día siguiente, a la Unidad de Recursos Humanos, el cual hará constar el hecho en el Expediente Personal del servidor, adjuntando la nota del Jefe y procederá a realizar el trámite que corresponda, de acuerdo con la normativa disciplinaria aplicable.

CAPÍTULO XXVIII

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 154

Además de las prohibiciones que establecen otras disposiciones del presente Reglamento, y otras normas del ordenamiento jurídico administrativo, se prohíbe al servidor del CUNLIMÓN, lo siguiente:

1. Recibir en horas laborales, visitas de carácter personal para tratar asuntos ajenos a su función, dentro de la jornada que le corresponde cumplir, salvo cuando medie autorización previa de la Jefatura inmediata.
2. Abusar del uso instrumentos de comunicación (celulares, teléfono institucional) o sociales (redes sociales) para asuntos personales o ajenos a las funciones de su cargo.
3. Hacer uso indebido o no autorizado de los útiles, mobiliario y equipo de CUNLIMÓN.
4. Apoderarse para sí o para terceros de materiales o productos propiedad de CUNLIMÓN, cualquiera que sea el estado en que se encuentren.
5. Distraer con cualquier clase de juegos, bromas, ruidos o conversaciones escandalosas a otros funcionarios durante la jornada de servicio.
6. Quebrantar en cualquier forma, la cordialidad y el mutuo respeto que deben imperar en las relaciones entre los servidores de CUNLIMÓN.
7. Presentarse a cumplir sus funciones en estado de embriaguez o drogados, así como ingerir licor o cualquier otra sustancia enervante durante la jornada de servicio, sin que exista causa de exculpación, debidamente certificada.

8. Vender, comprar o canjear artículos, así como hacer o promover rifas y solicitar o recoger, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones, cotizaciones dentro de las instalaciones y dentro de la jornada laboral del CUNLIMÓN.
9. Portar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones del CUNLIMÓN o fuera de estas durante el cumplimiento de sus funciones.
10. Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas que se adopten en materia de salud y seguridad ocupacional, evaluación del desempeño o en cualquier otra actividad que desarrolle el CUNLIMÓN.
11. Intervenir directa o indirectamente en la obtención de contratos administrativos promovidos por el CUNLIMÓN para sí o para terceros.
12. Prestar servicios remunerados o no, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que tengan intereses contrapuestos con los del CUNLIMÓN.
13. Aceptar dádivas o cualesquiera otras ventajas como retribución o compensación por la ejecución u omisión de actos propios de su cargo o con ocasión de este.
14. Valerse de su condición de servidor del CUNLIMÓN o invocarla para obtener ventajas de cualquier índole, ajenas a las prerrogativas propias del cargo que desempeñe, al igual que usar el poder oficial o la influencia que surja de él, para conferir o procurar servicios especiales, nombramientos o cualquier otro beneficio personal que implique un privilegio, a sus familiares, amigos o cualquier otra persona, medie o no remuneración.
15. Negar el debido acatamiento y cumplimiento de las órdenes de los superiores jerárquicos, cuando sean propias del objeto de su contrato de trabajo.
16. Tratar de resolver por medio de la violencia, de hecho o de palabra, dificultades que surjan durante la realización del trabajo o permanencia en el CUNLIMÓN.
17. Intervenir oficiosamente cuando un jefe llame la atención de sus subalternos.
18. Burlarse, hacer bromas o comentarios con otros servidores de la institución o con terceras personas que puedan afectar a otros empleados o al público.
19. Proferir, por cualquier medio, insultos o usar vocabulario soez o vulgar; acudir a la injuria o a la calumnia o a las vías de hecho contra otros servidores de la institución y los miembros del Consejo Directivo dentro o fuera de esta y otras personas con las que se relacione con ocasión del servicio.
20. Dañar, destruir, remover o alterar intencionalmente o por descuido avisos o advertencias de seguridad e higiene en el trabajo y los equipos de protección personal, o se negare a usarlos sin motivo justificado.
21. Arrogarse atribuciones que no le corresponden.
22. Permanecer injustificadamente en los centros de trabajo, después de cumplir su jornada diaria, salvo permiso escrito del Director respectivo.
23. Fumar en las zonas o áreas del CUNLIMÓN no dispuestas para ello.

24. Participar en negociaciones personales, de parientes hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad, o personas jurídicas en que él o estos tengan participación utilizando información de la Institución.
25. Acosar en cualquier forma a otros servidores, estudiantes y usuarios del CUNLIMÓN.
26. Secuestrar información de los funcionarios del CUNLIMON, con fines ajenos a la función, o en beneficio de terceros.
27. Extraer información relacionada con la operatividad del CUNLIMON, por cualquier medio informático o físico, con fines ajenos a las funciones laborales, o en beneficio de terceras personas.
28. Incurrir en cualquier otra conducta o proceder que afecte el buen nombre o prestigio de la Institución.

CAPÍTULO XXIX

DE LA REGULACIÓN DEL FUMADO

ARTÍCULO 155:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley No 7501 de 25 de abril de 1995, (Ley Sobre Regulación del Fumado) se prohíbe a los servidores de la institución fumar fuera de las áreas autorizadas al efecto.

ARTÍCULO 156:

El jefe inmediato será el responsable de advertir a los funcionarios sobre la prohibición del fumado. La institución colocara avisos que señalen la prohibición para fumar en lugares visibles, para información de los funcionarios y de los visitantes.

ARTÍCULO 157:

La institución proporcionará áreas especiales para el fumado y señalarlas con el rótulo correspondiente.

ARTÍCULO 158:

El incumplimiento de lo dispuesto en la ley de fumado y en este reglamento acarreará responsabilidad disciplinaria.

CAPÍTULO XXX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 159:

La inobservancia demostrada de los deberes, obligaciones, o la violación de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento y normativa vigente por parte de los funcionarios, se sancionará de acuerdo con la gravedad de la falta cometida, previo proceso administrativo.

ARTÍCULO 160:

Para efectos del artículo anterior las faltas serán clasificadas en: faltas leves, faltas graves y faltas

- a. Falta leve: todas aquellas acciones u omisiones, que ocasionen un perjuicio en las funciones normales de la Institución, mediando el dolo, la culpa o el error.

- b. Falta grave: son las acciones u omisiones dolosas y culposas, realizadas por el funcionario, las cuales causen perjuicio grave, lesionando la funcionalidad, patrimonialidad, la hacienda, la planificación y administración de la Institución

ARTÍCULO 161:

De acuerdo con lo establecido en el Artículo anterior, se establecen las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal por el Jefe inmediato, dejando constancia de la misma en el expediente personal del servidor.
- b. Amonestación escrita por el Jefe inmediato, dejando constancia en el expediente personal del servidor.
- c. Suspensión sin goce de salario hasta un mes calendario.
- d. Despido sin responsabilidad patronal para el CUNLIMÓN.

En la aplicación de las sanciones disciplinarias no se deberá seguir el orden que se establece en este artículo, sino que la sanción dependerá de lo reglado en cada caso y la gravedad de la falta.

ARTÍCULO 162:

En la valoración de las faltas y la aplicación de sanciones se tomarán factores como:

- a. El grado de culpabilidad y dolo,

- b. El grado de perturbación del servicio,
- c. La cuantía de los daños y perjuicios a la imagen, operatividad y bienes del CUNLIMON producidos por la conducta del servidor
- d. La reincidencia del servidor,
- e. La jerarquía y mando que el servidor tenga, entendiéndose ésta como a mayor grado y técnica de las funciones, mayor es el grado de apreciar la legalidad y conveniencia de los actos que dicta y la trascendencia de la falta o el perjuicio causado.

ARTÍCULO 163:

La amonestación verbal se aplicará cuando el servidor incurra en una falta leve.

La amonestación escrita se aplicará:

- a. Cuando se haya amonestado verbalmente al servidor dentro de los seis meses anteriores e incurra nuevamente en la misma falta.
- b. En los casos previstos por este Reglamento.

ARTÍCULO 164:

La suspensión sin goce de sueldo se aplicará hasta por un periodo de un mes calendario dependiendo de la gravedad de la falta en que hubiese incurrido. Dicha sanción se aplicará en los siguientes casos:

- 1. Cuando el funcionario después de haber sido amonestado por escrito dentro de los seis meses anteriores, incurra de nuevo en la falta que motivó la amonestación.
- 2. En los casos que así lo establezca la normativa vigente.
- 3. En caso de faltas graves que no ameriten aplicar una sanción mayor.

ARTÍCULO 165:

El despido se efectuará sin responsabilidad para el CUNLIMÓN, en los siguientes casos:

- 1. Cuando el servidor se le hubiese impuesto una sanción de suspensión dentro de los seis meses anteriores e incurra nuevamente en la misma falta.
- 2. En los casos especialmente previstos en este Reglamento, y otra normativa aplicable.

ARTÍCULO 166:

A fin de imponer las sanciones enunciadas en el artículo anterior serán consideradas faltas leves:

- a. Las descritas en los artículos: 88, 94, 111, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 154 incisos-1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23- y artículo 127 y 158.
- b. Las consideradas como tales en otras disposiciones de este Reglamento.
- c. Las así consideradas en otros reglamentos internos o en la legislación especial que regule la relación de servicios

ARTÍCULO 167:

Serán faltas graves:

- a. Las señaladas en los artículos: 121 122, 143, 154 incisos 4, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27 y 28; artículo 174 y 179.
- b. Las consideradas como tales en otras disposiciones de este Reglamento.
- c. Las así consideradas en otros reglamentos internos o en la legislación especial que regule la relación de servicios.

ARTÍCULO 168:

Las faltas leves descritas en el artículo 166 de este Reglamento serán sancionadas de la siguiente forma:

- a. La primera vez, con amonestación verbal.
- b. La segunda vez, con amonestación escrita.
- c. La tercera vez con suspensión sin goce de salario y
- d. Por las demás, con el despido sin responsabilidad patronal para el CUNLIMON.

ARTÍCULO 169:

La amonestación verbal por primera vez - de la cual se dejará constancia por escrito -, será efectuada por el superior jerárquico del infractor, quien lo hará del conocimiento de la Unidad de Recursos Humanos para lo que corresponde en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 170:

Las faltas graves descritas en el artículo 167 de este Reglamento, serán sancionadas de la siguiente forma:

- a. La primera vez con amonestación escrita.
- b. La segunda vez, con suspensión sin goce de salario de hasta un mes.

Las demás con el despido sin responsabilidad patronal para el CUNLIMON

ARTÍCULO 171:

Las faltas injustificadas de asistencia, puntualidad, y permanencia en el trabajo, serán sancionadas de la siguiente forma:

1. Por media ausencia: amonestación escrita.
2. Por una ausencia, o dos medias ausencias dentro del mismo mes calendario: suspensión hasta por tres días.
3. Por una y media ausencia, o tres medias ausencias dentro del mismo mes calendario: suspensión hasta por cinco días.
4. Por cuatro medias ausencias o dos ausencias alternas: suspensión hasta por ocho días.
5. Por cinco o más medias ausencias: suspensión hasta por quince días.
6. Por dos ausencias consecutivas o tres alternas en un mismo mes calendario: despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 172:

Las llegadas tardías, computables al final de un mismo mes calendario, serán sancionadas de la siguiente forma:

1. Hasta por dos: amonestación escrita.
2. Por tres: suspensión sin goce de salario por un día.
3. Por cuatro: suspensión sin goce de salario por tres días.
4. Por cinco: suspensión sin goce de salario por ocho días.
5. Por seis: suspensión sin goce de salario por quince días.
6. Por siete o más: despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 173:

El abandono de trabajo sin causa justificada o sin permiso del superior inmediato, se sancionará de la siguiente manera:

1. Amonestación escrita, cuando se trate de la primera vez.
2. Suspensión de ocho días sin goce de salario, la segunda vez y
3. Despido sin responsabilidad patronal, la tercera vez.

ARTÍCULO 174:

La presentación al trabajo bajo los efectos del licor o drogas enervantes, o la ingesta de estos

durante el transcurso de la jornada, además del rebajo correspondiente dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones:

1. Por primera vez, apercibimiento escrito.
2. Segunda vez, despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 175:

Suspensión sin goce de salario por cinco días, cuando el funcionario por primera vez, incumpla los plazos establecidos en el Reglamento de Fondo de Trabajo, para los adelantos de dinero.

Suspensión sin goce de salario por diez días: cuando por segunda vez incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior, y despido sin responsabilidad patronal cuando por tercera vez incurra en la misma falta.

ARTÍCULO 176:

Las sanciones establecidas en el presente Capítulo serán aplicadas por los representantes patronales, dentro de un mes contado a partir del momento que haya concluido el procedimiento en el que se determine la responsabilidad del servidor.

En los casos en que la sanción deba estar precedida de una investigación previa, dicho plazo se contará a partir de la finalización de ese trámite.

Se exceptúan de las disposiciones anteriores aquellas conductas que constituyan infracciones al ordenamiento de control o fiscalización superior, o a las normas para prevenir la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública, respecto a las cuales, la potestad disciplinaria prescribirá de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.

ARTÍCULO 177:

Las sanciones descritas en este capítulo, que ameriten amonestaciones verbales y escritas, serán aplicables por los jefes y el superior jerárquico inmediato, quedando copia de la misma en el expediente del servidor.

Las otras sanciones serán aplicadas por el Decano a través de la Unidad de Recursos Humanos, conforme al procedimiento que se establece en este Reglamento.

ARTÍCULO 178

Las faltas no tipificadas en este Reglamento y las que no tienen una sanción específica, se conceptuarán como leves, graves y gravísima, en razón de la falta misma y su gravedad según lo establecido en el artículo 162 de este Reglamento.

Las faltas serán sancionadas sin que se deba seguir el orden establecido con:

1. Amonestación escrita, que incluye el apercibimiento a que alude el Artículo 72 del Código de Trabajo.
2. Suspensión sin goce de salario de hasta un mes calendario.
3. Despido sin responsabilidad patronal, por la reincidencia de la falta ya sancionada.

Los plazos para la reincidencia serán en un término de tres meses; y sancionados con la sanción inmediata posterior a la anterior aplicada.

ARTÍCULO 179:

Respecto del servidor que incurra en las causales tipificadas como faltas graves por el Artículo 81 del Código de Trabajo, sin perjuicio de cualquier otra prevista en las leyes y reglamentos de orden estatutario laborales, podrá acordarse el despido sin responsabilidad patronal cuando:

1. Quien con dolo se apodere, destruya, inutilice, facilite, transfiera o retenga cualquier programa de computación, sus bases de datos o ambos, utilizados por el CUNLIMÓN en asuntos propios del servicio.
2. Dañe los componentes materiales, o aparatos, las máquinas o los accesorios que apoyen el funcionamiento de las gestiones del CUNLIMÓN, y / o sistemas informáticos diseñados para la operación de cualquiera de las dependencias del CUNLIMÓN, con cualquier propósito.
3. Facilite el uso del código y las claves de acceso asignados para ingresar en los sistemas informáticos del CUNLIMÓN, para que otra persona lo use a cualquier título.
4. Colaborar o facilitar de manera directa o indirecta, por acción u omisión de cualquier forma, el incumplimiento de la obligación de cancelar los costos de matrícula o cualesquiera otras remuneraciones.
5. Ocultar o destruir información, libros contables, bienes, documentos, registros, soportes magnéticos y otros medios de trascendencia para el CUNLIMÓN siempre y cuando los mismos no estén deshabilitados para su uso.
6. Efectúe un registro de asistencia que no sea el suyo, consienta o solicite a otro que le registre su marca de asistencia.
7. Incurra en actos de hostigamiento o acoso sexual.
8. Cuando el resultado de la evaluación y calificación de servicios del servidor sea insuficiente dos veces consecutivas o inaceptable una vez.
9. Quien falte a las disposiciones de los contratos de dedicación exclusiva, según el Decreto número 23669, Normas para la Aplicación de Dedicación Exclusiva en las empresas e instituciones cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria.

ARTÍCULO 180:

La amonestación verbal por primera vez - de la cual se dejará constancia por escrito -, será efectuada por el superior jerárquico del infractor, quien lo hará del conocimiento de la Unidad de Recursos Humanos para lo que corresponde en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 181:

Se amonestará por escrito al funcionario que por primera vez no atienda un citatorio, realice o remita la información que le sea solicitada para la resolución de un asunto disciplinario laboral y suspensión por cinco días en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 182:

Se procederá a suspender sin goce de salario hasta por un mes calendario al servidor que amonestado por escrito, incurra de nuevo en una falta que merezca esa misma sanción dentro del plazo de reincidencia fijado en el artículo siguiente del presente Reglamento.

ARTÍCULO 183:

Los plazos para la reincidencia serán en un término de seis meses; y sancionados con la sanción inmediata posterior a la anterior aplicada.

CAPÍTULO XXXI

INSTRUCCIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 184:

La “instrucción de la falta” es el procedimiento administrativo – laboral, que se sigue para analizar y valorar las faltas disciplinarias en que incurran los servidores.

La instrucción se orientará a definir y establecer las sanciones disciplinarias que correspondan en cada caso, atendiendo para ello los principios de: causalidad, actualidad y proporcionalidad de la falta.

ARTÍCULO 185:

Toda queja o denuncia deberá ser presentada por escrito ante la jefatura inmediata del servidor denunciado, quien según la gravedad de la misma, la reservará para su conocimiento o la elevará a la Decanatura, si este funcionario hallare mérito ordenará la inmediata investigación de los cargos, conforme a lo previsto en este capítulo, para lo cual se ordenará la apertura del Procedimiento Administrativo correspondiente y la instalación del Órgano Director del

procedimiento Administrativo unipersonal o colegiado según corresponda.

ARTÍCULO 186:

Recibida por el Órgano Director la queja o denuncia, que informa de la presunta falta, procederá a levantar la información y resolverá lo conducente, a la mayor brevedad posible.

ARTÍCULO 187:

En casos muy calificados y cuando, por la naturaleza de la presunta falta, se considere perjudicial la permanencia del servidor en el puesto, el Decano, ordenará a la Unidad de Recursos Humanos, que mediante acción de personal, se proceda a la suspensión con goce de salario en el cargo, o su traslado temporal a otro puesto del funcionario investigado.

ARTÍCULO 188:

De acuerdo con el artículo 211, inciso 3) de la Ley General de la Administración Pública, no se podrá imponer ninguna sanción a los funcionarios, sin previa formación del expediente y con amplia audiencia al servidor para que haga valer sus derechos y demuestre su inocencia; todo con observancia al debido proceso.

Para lograr lo anterior deberá aplicarse, en lo procedente, el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública.

CAPÍTULO XXXII

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

ARTÍCULO 189:

Los funcionarios regulares terminarán su relación de servicio, cuando se dé uno de los siguientes supuestos:

1. Renuncia.
2. Despido con responsabilidad patronal.
3. Despido sin responsabilidad patronal
4. Fallecimiento.
5. Invalidez total o permanente debidamente declarada.
6. Reestructuración organizativa, congelamiento o cierre del curso o de la carrera en el caso de los docentes, o de la plaza correspondiente en el caso de los administrativos.
7. Jubilación o pensión.

ARTÍCULO 190:

En el caso de los funcionarios interinos la relación de servicio termina:

1. Cuando el titular de un puesto se reintegre al mismo, por vencimiento de la causa que existía para alejarse del cargo.
2. Cuando incurra en una falta o causal de despido.
3. Renuncia.
4. Fallecimiento o invalidez total o permanente debidamente declarada.
5. Cuando se cumpla el plazo para el cual fue contratado.

ARTÍCULO 191:

En el caso de funcionarios nombrados a plazo fijo, u obra determinada, la relación de servicio termina:

1. Por vencimiento del plazo en que fue nombrado, o terminación de la obra para cuya realización fue contratado.
2. Se situó en cualquiera de las causas enumeradas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 192:

El despido con responsabilidad patronal, únicamente podrá realizarse por reducción forzosa de servicios, lo cual sólo procederá por reorganización de personal, supresión de plazas, supresión o reducción de cursos o por falta de fondos.

CAPÍTULO XXXIII

DEL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 193:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 7476 de 3 de enero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y sanciona, en el CUNLIMÓN, el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre.

ARTÍCULO 194

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

1. Condiciones materiales de empleo.
2. Desempeño y cumplimiento laboral.
3. Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

ARTÍCULO 195:

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
 - b. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
 - c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes, u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

ARTÍCULO 196:

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTÍCULO 197:

Los casos de denuncias por hostigamiento sexual, serán tramitados de conformidad a lo previsto y sancionado por la Ley 7476 y el Reglamento del Procedimiento Interno Administrativo.

ARTÍCULO 198:

Para todo lo que no se regule en el presente Capítulo se aplicará la Ley N° 7476 supra citada, y lo previsto en el Reglamento.

TITULO VI

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO XXXIV

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 199:

Las disposiciones del presente Reglamento no perjudicarán los derechos adquiridos por los servidores.

ARTICULO 200:

Todas las normas incluidas en este Reglamento serán de observancia obligatoria para todos los servidores actuales y los que ingresen en el futuro, a partir de su vigencia.

ARTÍCULO 201:

Los actos que se emitan en contradicción con las disposiciones de este Reglamento serán nulos.

ARTÍCULO 202:

Se mantendrán copias de este reglamento expuestas en forma permanente en los sitios visibles que determine la administración. Sin perjuicio de lo anterior, una vez publicado el Reglamento, ningún servidor podrá aducir desconocimiento de sus disposiciones.

ARTÍCULO 203:

En defecto de disposiciones propias de este Reglamento deberán tenerse como supletorias las contenidas en el Estatuto de Servicio Civil y demás leyes, decretos y reglamentos conexos en la materia que esté en vigencia. Asimismo, el Manual Descriptivo de Cargos del CUNLIMÓN.

ARTÍCULO 204:

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

TRANSITORIOS:

I.- Todos los servidores nombrados en propiedad, al ser aprobado el presente reglamento tendrán derecho a un mes calendario de vacaciones después de cada 50 semanas de servicios prestados. Los servidores nombrados a partir de esa fecha disfrutarán de los periodos de vacaciones de acuerdo a los años servidos que establece este reglamento.

(Derogado por el Consejo Directivo en sesión ordinaria número 16-2021, del 12 de agosto del 2021. Publicado en la Gaceta número 180 del 20 de setiembre del 2021).

DEROGATORIAS

Se deroga de manera expresa cualquier otra disposición interna que contradiga lo establecido en este reglamento.

Aprobado por el Consejo Directivo mediante acuerdo en sesión número 006 del 26 de abril del 2019