

ACTA No. 030-2017

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO TREINTA DOS MIL DIECISIETE, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL LUNES VEINTISIETE DE MARZO DEL DOS MIL DIECISÉIS, A LAS DIECISÉIS HORAS CON DIEZ MINUTOS, EN LA SALA DE SESIONES DE LA SEDE ALAJUELA.

MIEMBROS PRESENTES

González Castro, Lilliam, M.Sc.	Presidenta
Grant Daniels Alexandra, Licda.	Vicepresidenta
Jiménez Barboza Marvin, M.Sc.	Tesorero
Güell Delgado Jimmy, M.Sc.	Secretario
Cambroner Cascante Violeta, M.Sc.	Prosecretaria
Herrera Jara, Gissell, M.Sc.	Vocal I
Barrantes Chavarría Carlos, Bach.	Vocal II
Arias Alvarado Carlos, MBA.	Vocal III

MIEMBRO AUSENTE

Morales Morera Nazira, M.Sc.	Fiscal
------------------------------	--------

PRESIDE LA SESIÓN: M.Sc. Lilliam González Castro.

SECRETARIO: M.Sc. Jimmy Güell Delgado.

ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO PRIMERO: Saludo y comprobación del quórum.

ARTÍCULO SEGUNDO: Estudio de Cargas del Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO TERCERO: Moción del MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III sobre "Creación de una Asociación Solidarista de Empleados del Colegio".

ARTÍCULO CUARTO: Reforma Parcial a la Ley 4770.

ARTÍCULO PRIMERO: Comprobación del quórum.

La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando presentes los miembros de la Junta antes mencionados. Se cuenta con la presencia del Lic. Randall Mussio González, Director Ejecutivo a.i. y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal.

1 La señora Presidenta somete a aprobación el orden del día:

2 **ACUERDO 01:**

3 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: ARTÍCULO PRIMERO: SALUDO Y**
4 **COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM./ ARTÍCULO SEGUNDO: ESTUDIO DE CARGAS**
5 **DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS./ ARTÍCULO TERCERO: MOCIÓN**
6 **DEL MBA. CARLOS ARIAS ALVARADO, VOCAL III "CREACIÓN DE UNA**
7 **ASOCIACIÓN SOLIDARISTA DE EMPLEADOS DEL COLEGIO"/ ARTÍCULO**
8 **CUARTO: ASUNTOS VARIOS./ APROBADO POR OCHO VOTOS./**

9 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, al ser las 4:12 p.m. realiza un receso, el cual levanta
10 al ser las 4:40 p.m.

11 **ARTÍCULO SEGUNDO: Estudio de Cargas del Departamento de Recursos Humanos.**
12 **(Anexo 01).**

13 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, consulta a la Asesora Legal si este tema es
14 competencia de la Junta Directiva.

15 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, responde que no, porque desde la publicación
16 de la ley del Colegio, tiene una modificación en las competencias de los órganos y al cambiarlas
17 algunas cosas no se deben elevar a la Junta Directiva, tal es el caso de los pagos que son
18 inferiores al monto de diez salarios base de un oficinista del Poder Judicial, determinado en la Ley
19 N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, y sus reformas; además aspectos del personal, contrataciones y
20 despidos.

21 Sugiere a los miembros de Junta Directiva, realizar lo antes posible el ajuste a las políticas
22 respectivas y al perfil del Director Ejecutivo, ya que la ley quita a la Junta Directiva algunas
23 competencias, pero administrativamente no se le asignan a nadie; siendo importante que se
24 defina el procedimiento de aquellas cosas que ya no son competencia de la Junta.

25 La señora Presidenta, sugiere dar por recibido y trasladar a la Dirección Ejecutiva, el estudio de
26 cargas del Departamento de Recursos Humanos, con la finalidad de que revise y tramite lo que
27 corresponda.

28 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, sugiere además solicitar a la Dirección Ejecutiva, presente
29 una propuesta porque la decisión de variar la estructura administrativa, le compete a la Junta
30 Directiva, al involucrar plazas. Lo anterior debido a que el Departamento de Recursos Humanos,

1 estaba solicitando plazas y en este caso la Dirección Ejecutiva no tiene potestad para modificar la
2 estructura administrativa.

3 La señora Presidenta sugiere trasladar a la Dirección Ejecutiva el estudio, quien revisará y tomará
4 la decisión para determinar si es o no necesario contratar esa plaza, porque ya la Junta Directiva
5 no tendría injerencia en el tema.

6 El señor Vocal III, expresa que se está variando la estructura.

7 La señora Asesora Legal, aclara que quien debe determinar si se requiere o no otra plaza es la
8 Dirección Ejecutiva, pero la modificación del organigrama le corresponde a la Junta Directiva, el
9 crear la plaza.

10 Conocido este estudio de cargas del Departamento de Recursos Humanos, la Junta
11 Directiva acuerda:

12 **ACUERDO 02:**

13 **Trasladar a la Dirección Ejecutiva, el estudio de cargas del Departamento de**
14 **Recursos Humanos, con la finalidad de que revise y tramite lo que**
15 **corresponda./ Aprobado por ocho votos./**

16 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva (Anexo 01)./**

17 **ARTÍCULO TERCERO: Moción del MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III sobre**
18 **“Creación de una Asociación Solidarista de Empleados del**
19 **Colegio”.**

20 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, presenta la siguiente moción, suscrita por su persona
21 (anexo 02):

22 "JUNTA DIRECTIVA COLYPRO

23 MOCION # _____ FECHA DE PRESENTACION: 21 de octubre del 2016

24 PRESENTADA POR: MBA Carlos Arias Alvarado, Vocal 3

25 PARA INCLUIR EN ACTA # 094-2016 FECHA: 25 de setiembre del 2016

26 *ASUNTO: Creación de Asociación Solidarista de Empleados del Colegio de Licenciados y*
27 *Profesores ASOCOLYPRO.*

28 *JUSTIFICACION:*

29 1- Que existe una necesidad constante y evolutiva del clima organizacional, la motivación
30 dentro de la Corporación y la sana relación patrono-colaborador.

- 1 2- Que en los últimos años la corporación ha venido experimentado un crecimiento no solo de
2 la Organización en el plano físico y estructural, sino también de los recursos humanos que
3 la conforman.
 - 4 3- Que dentro de esta expansión corporativa, las garantías sociales, el crecimiento personal y
5 el mejoramiento financiero de los colaboradores y sus familias, son temas que nos atañen
6 a todos como organización.
 - 7 4- Que la Asociación Solidarista es una alternativa que existe desde hace décadas
8 precisamente para solventar y cubrir estas y otras funciones de carácter económico y
9 social.
 - 10 5- Que desde el año 2012 se ha venido discutiendo el tema y de hecho hasta se tomó un
11 acuerdo para su constitución en la sesión 026-2013 para su creación, que posteriormente
12 fue revocado por cuanto no existía claridad ni conocimiento al respecto.
 - 13 6- Que este servidor tiene experiencia en la asesoría, creación y funcionamiento de este tipo
14 de organizaciones que me permiten ahondar en el tema.
 - 15 7- Que desde el mes de mayo y hasta la fecha me he dado a la tarea consultar, estudiar y
16 analizar el tema previo a presentar esta moción.
- 17 Por tanto: mociono para que se retome el tema de la creación de una Asociación
18 Solidarista de Empleados del COLYPRO, que inició con nota fechada el 02 de noviembre del
19 2012 firmada por 83 empleados del colegio, se haga una sesión extraordinaria para
20 ampliar y discutir el tema con Recursos Humanos, Departamento Financiero y Asesoría
21 Legal y tomar las decisiones pertinentes.
- 22 PROYECTO PARA LA CREACION DE UNA ASOCIACION SOLIDARISTA DE EMPLEADOS EN
23 EL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES "ASOCOLYPRO" O "ASECOLYPRO"
- 24 Artículo 1: Las asociaciones solidaristas son organizaciones sociales que se inspiran en una
25 actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y
26 aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de sus recursos y esfuerzos
27 para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica. Su gobierno y
28 su administración competen exclusivamente a los trabajadores afiliados a ellas.
- 29 Artículo 4: Las asociaciones solidaristas son entidades de duración indefinida, con
30 personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos, podrán adquirir toda clase de

1 bienes, celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie de operaciones lícitas
2 encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y
3 elevar su nivel de vida. En tal sentido podrán efectuar operaciones de ahorro, de crédito y
4 de inversión, así como cualesquiera otras que sean rentables. Asimismo, podrán desarrollar
5 programas de vivienda, científicos, deportivos, artísticos, educativos y recreativos,
6 culturales, espirituales, sociales, económicos, lo mismo que cualquier otro que lícitamente
7 fomente los vínculos de unión y cooperación entre los trabajadores, y entre estos y sus
8 patronos.

9 Artículo 7: Las asociaciones reguladas por la presente ley deberán garantizar:

10 a. La libre afiliación y desafiliación de sus miembros.

11 b. La igualdad de derechos y obligaciones, independientemente de raza, credo, sexo,
12 estado civil o ideología política.

13 c. La irrepartibilidad, entre los afiliados, de las reservas legales fijadas de conformidad con
14 esta ley.

15 Artículo 9: Para todos los efectos legales, se presume que las asociaciones establecidas
16 conforme a la presente ley no generan utilidades, salvo aquellos rendimientos provenientes
17 de inversiones y operaciones puramente mercantiles.

18 Los excedentes habidos en el ejercicio fiscal pertenecen a los asociados y el monto que
19 corresponda a cada uno estará de acuerdo con el aporte patronal y con su propio ahorro.

20 La participación de cada asociado en los excedentes se sumará a sus demás ingresos para
21 determinar la base de la declaración de la renta del asociado.

22 Las asociaciones solidaristas estarán obligadas a entregar a cada asociado, en los quince
23 días siguientes al cierre del ejercicio fiscal, el informe del monto de los excedentes de cada
24 uno, a fin de que el interesado tenga un dato exacto para la correspondiente declaración
25 de la renta.

26 La asociación debe dar toda la información sobre los excedentes de sus asociados a la
27 Dirección General de la Tributación Directa, cuando, esta se la solicite.

28 Artículo 11: Toda asociación solidarista deberá constituirse con por no menos de doce
29 trabajadores mayores de edad, ya sea otorgando escritura pública o mediante acta de la
30 asamblea constitutiva transcrita en papel de oficio. En ambos casos el documento deberá

1 contener los estatutos aprobados, el nombramiento de los directores y el nombre de
2 quienes integren el órgano de la fiscalía.

3 Artículo 17: Perderá sus derechos en la asociación el afiliado que se separe de ella, con
4 excepción de:

- 5 a. Las cantidades que la asociación haya retenido a su nombre en calidad de ahorro, más los
6 rendimientos correspondientes.
- 7 b. Los créditos personales del asociado a favor de la entidad.
- 8 c. Los derechos de cesantía y demás beneficios que por ley le correspondan

9 *Patrimonio y Recursos Económicos*

10 Artículo 18: Las asociaciones solidaristas contarán con los siguientes recursos económicos:

- 11 a. El ahorro mensual mínimo de los asociados, cuyo porcentaje será fijado por la asamblea
12 general. En ningún caso este porcentaje será menor del tres por ciento ni mayor del cinco
13 por ciento del salario comunicado por el patrono a la Caja Costarricense de Seguro Social.
14 Sin perjuicio de lo anterior, los asociados podrán ahorrar voluntariamente una suma o
15 porcentaje mayor y, en este caso, el ahorro voluntario deberá diferenciarse, tanto en el
16 informe de las planillas como en la contabilidad de la asociación. El asociado autorizará al
17 patrono para que se le deduzca de su salario el monto correspondiente, el cual entregará
18 a la asociación junto con el aporte patronal, a más tardar tres días hábiles después de
19 haber efectuado las deducciones.
- 20 b. El aporte mensual del patrono en favor de sus trabajadores afiliados que será fijado de
21 común acuerdo entre ambos de conformidad con los principios solidaristas. Este fondo
22 quedará en custodia y administración de la asociación como reserva para prestaciones. Lo
23 recaudado por este concepto, se considerará como parte del fondo económico del auxilio
24 de cesantía en beneficio del trabajador, sin que ello lo exonere de la responsabilidad por el
25 monto de la diferencia entre lo que le corresponda al trabajador como auxilio de cesantía y
26 lo que el patrono hubiere aportado.
- 27 c. Los ingresos por donaciones, herencias o legados que pudieran corresponderles.
- 28 d. Cualquier otro ingreso lícito que perciban con ocasión de las actividades que realicen.

1 Artículo 21: Las cuotas patronales se utilizarán para el desarrollo y cumplimiento de los
2 fines de la asociación, y se destinarán prioritariamente a constituir un fondo para el pago
3 del auxilio de cesantía. Este fondo se dispondrá de la siguiente manera:

4 a. Cuando un afiliado renuncie a la asociación pero no a la empresa, el aporte patronal
5 quedará en custodia y administración de la asociación para ser usado en un eventual pago
6 del auxilio de cesantía a ese empleado, según lo dispuesto en los incisos siguientes. b. Si
7 un afiliado renunciare a la empresa, y por lo tanto a la asociación, recibirá el aporte
8 patronal, su ahorro personal y cualquier otro ahorro o suma a que tuviere derecho, más los
9 rendimientos correspondientes. c. Si un afiliado fuere despedido por justa causa, tendrá
10 derecho a recibir el aporte patronal acumulado, sus ahorros, más los rendimientos
11 correspondientes. d. Si un afiliado fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir
12 sus ahorros, el aporte patronal y los rendimientos correspondientes. Si el aporte patronal
13 fuere superior a lo que le corresponde por derecho de auxilio de cesantía, lo retirará en su
14 totalidad. Si el aporte patronal fuere inferior a lo que le corresponde, el patrono tendrá la
15 obligación de cubrir la diferencia. e. En caso de retiro de un trabajador por invalidez o
16 vejez, el pago total de lo que le corresponda se le hará en forma directa e inmediata. Si
17 fuere por muerte, se hará la devolución de sus fondos conforme con los trámites
18 establecidos en el artículo 85 del Código de Trabajo.

19 CAPITULO ÚNICO

20 Artículo 74: Se declaran inembargables los ahorros acumulados por los asociados y el
21 aporte patronal a que se refiere esta ley.

22 Pasos para crear la Asociación Solidarista

- 23 1. Decisión de la junta directiva de aportar el porcentaje correspondiente al adelanto de
24 cesantía de cada trabajador. Máximo es el 5.33% el mínimo se recomienda el 3%, se
25 plantea hacerlo escalonado pero se puede iniciar con el 5.33% de una vez si el patrono lo
26 decide. Pero puede ser de 1% en adelante y hasta un 5.33% del salario del trabajador que
27 corresponde al auxilio de cesantía.
- 28 2. Contar con al menos doce trabajadores comprometidos con contar con su asociación
29 solidarista. El trabajador debe ahorrar entre un 3% y un 5% de su salario mensual.

- 1 3. Se convoca a asamblea constitutiva con un plazo mínimo de 8 días a todos
- 2 los trabajadores, colocando la invitación en pizarras en el centro de trabajo, y haciéndolo
- 3 circular por correo electrónico.
- 4 4. Los trabajadores que no pueden participar en la asamblea constitutiva pueden incorporarse
- 5 como asociados llenando la boleta de afiliación que se les entregará.
- 6 5. Debe contarse con un grupo de trabajadores conformado por líderes positivos de
- 7 la institución quienes al final serán los que se presenten como candidatos para la primer
- 8 junta directiva de la asociación. Ya ustedes tienen ese grupo de líderes.
- 9 6. La asamblea se convoca a una hora conveniente para todos los trabajadores.
- 10 7. Los patronos pueden tener un representante en la junta directiva quien fiscalizará el buen
- 11 manejo de los fondos, tiene derecho a voz, pero no a voto.
- 12 8. No pueden ser parte de la junta directiva trabajadores que ocupen cargos con poder de
- 13 despido dentro de la empresa, ni gerentes, ni jefe de recursos humanos. Lo que no
- 14 significa que no puedan estar dentro de la asociación solidaria, donde puede afiliarse
- 15 todos los que están dentro de la planilla.
- 16 9. La empresa debe estar al día con las cuotas obrero patronales que se pagan a la
- 17 Caja Costarricense de Seguro Social y a FODESAF.
- 18 10. Una vez establecida la fecha para la asamblea constitutiva, un abogado dirige la asamblea,
- 19 les presenta los estatutos para que sean aprobados en la asamblea y toma todos los
- 20 documentos que debe presentar al Ministerio de Trabajo.

21 VENTAJAS DE CREAR UNA ASOCIACION SOLIDARISTA EN EL COLYPRO

- 22 ✓ Motivación al personal colaborador
- 23 ✓ Le da sentido de pertenencia y arraigo al colaborador para con la corporación
- 24 ✓ Le permite al colaborador contar con fuentes de financiamiento de fácil acceso
- 25 ✓ Fomenta la cultura del ahorro y la inversión dentro del personal.
- 26 ✓ Aprovisionamiento en efectivo del auxilio de cesantía por parte de la corporación
- 27 ✓ Facilita la decisión cuando se debe remover a un colaborador
- 28 ✓ Ahorra tiempo y energías en procesos laborales
- 29 ✓ Crea un vínculo de comunicación efectivo entre la corporación y el colaborador

30 DESVENTAJAS DE CREAR UNA ASOCIACION SOLIDARISTA

- 1 ✓ Mayor autonomía del colaborador para tomar la decisión de abandonar su trabajo.
- 2 ✓ Traslado de recursos "capital de trabajo" a la Asociación Solidarista.
- 3 ✓ Disminución proporcional al aporte de los ingresos financieros (intereses).
- 4 Estudio Económico y Financiero con ejemplos reales de algunos colaboradores del
- 5 COLYPRO
- 6 Analizaremos el "impacto" que la creación de la Asociación de Empleados del COLYPRO
- 7 podría tener a nivel económico, contable y de Recursos Humanos.
- 8 Con 4 ejemplos prácticos y reales de colaboradores que laboran para la corporación, se
- 9 puede tener una idea más clara para analizar cuanto es el monto por concepto del auxilio
- 10 de cesantía que el COLYPRO debería cancelarle a cuatro diferentes colaboradores de
- 11 diferentes mandos y categorías salariales, en el caso hipotético de su despido:
- 12 ➤ Fulana Papuda del Campo, quien se desempeña como Gestora en el departamento de
- 13 Desarrollo de Proyectos y Personal, ingresó a laborar a finales del año 2001, es decir tiene
- 14 14.5 años como funcionaria del Colegio, su salario acumulado de los últimos 6 meses
- 15 totalizan ₡7.496.721,90 o sea un salario promedio mensual de ₡1.249.453,50, lo que
- 16 correspondería a ₡41.648,56 diarios y derecho a 160 días de auxilio de cesantía, para un
- 17 total de ₡6.663.752,80.
- 18 ➤ Sutano Delbrete Alacasa, quien ocupa una plaza de jefatura ingresó a trabajar para el
- 19 colegio en enero del 2006, o sea tiene 10 años y 4 meses presentando un salario promedio
- 20 en los últimos 6 meses de ₡1.115.537,05 que equivale a un salario promedio diario de
- 21 ₡37.184,57 correspondiéndole 172 días de auxilio de cesantía que le significaría
- 22 ₡6.395.745,75 por sus años de servicio al colegio.
- 23 ➤ Mengana Sinapuro Pornada, ocupa un mando medio desde abril del 2006, a la fecha
- 24 presenta un salario promedio diario de ₡26.545, 56 lo que equivale a un salario promedio
- 25 mensual de ₡796.366,90; en estas circunstancias su auxilio de cesantía por sus años de
- 26 servicio alcanza a ₡4.565.836,80 por sus 10 años y 1 mes de trabajo continuo.
- 27 ➤ Perensejo Lapulsea Conganas, es un colaborador de nivel operativo que ingreso a trabajar
- 28 en noviembre del 2005 lo que equivale a 10 años y 5 meses de laborar en la institución;
- 29 así las cosas, en los últimos 6 meses, presenta un salario promedio mensual de

1 Apoyar la creación de una Asociación Solidarista, le permitirá a la Corporación reconocer y
2 prepararse de forma paulatina y ordenada para asumir dichos derechos, a la vez que
3 fomenta y fortalece una relación sana y adecuada entre trabajadores y Patrono.

4 La cesantía es un derecho que se le otorga a los empleados de la empresa cuando esta
5 decide su despido o porque simplemente decide reconocerle dicho derecho en gratitud por
6 sus años de servicio y/o buen desempeño. Aprovechando este monto a nivel contable no
7 garantiza su cancelación, ya que se debe tener esta cantidad en efectivo para su
8 cancelación; una de las formas de hacer esto es aprovisionando de forma mensual en una
9 cuenta separada, ya sea en Inversiones transitorias, o en una cuenta bancaria. La otra
10 forma es mediante la Asociación Solidarista, ya que los recursos se trasladan a la misma y
11 esta será la responsable y encargada de trasladar dichos recursos al colaborador una vez
12 éste abandone la empresa independientemente que haya sido despedido (a) o haya puesto
13 la renuncia.

14 Así las cosas, se propone la creación de una Asociación Solidarista de empleados en la
15 Corporación, en la que cada uno de ellos deberá mostrar, de forma voluntaria, su anuencia
16 y aceptación, así como especificar qué porcentaje de su salario estará dispuesto a trasladar
17 a la Asociación por concepto de ahorro para la dotación de capital que permita el
18 funcionamiento de la misma.

19 En lo que respecta al porcentaje que deberá trasladar la Corporación, como parte del
20 auxilio de cesantía de cada colaborador, el mismo se puede decidir sin que se comprometa
21 el Capital de Trabajo (K) necesario para la operación sana del Colegio, aunque el
22 porcentaje de traslado es un asunto meramente voluntario de la corporación, normalmente
23 este porcentaje se ubica entre un 1% y el 3%.

24 De tal forma, que mientras los trabajadores deberán aportar al fondo de la Asociación un
25 porcentaje a convenir entre el 3% y el 5% de su salario, el colegio aportará un monto a
26 convenir que estaría entre el 1% y hasta el 3% según lo disponga y lo acuerde con los
27 colaboradores miembros de la Asociación Solidarista.

28 El COLYPRO no está incurriendo en ningún gasto extra, sino que en vez de tener el
29 correspondiente ahorro para el pago de la cesantía de sus trabajadores en un banco, lo

1 ahorra, por así decirlo, en la asociación solidarista, que lo administrará para generar
2 excedentes que se entregarán cada año a los asociados.

3 A la pregunta de ¿Cuánto le cuesta a la Corporación este proyecto? Debo indicar que en
4 términos financieros y económicos si existe un "costo de oportunidad" cuantificable que se
5 explicaría como la cantidad de dinero que se dejaría de recibir en intereses sobre
6 inversiones a la vista y/o a plazo de los dineros trasladados.

7 ANALISIS DEL COSTO DE OPORTUNIDAD Y EL COSTO APROXIMADO PRODUCTO DE LA
8 REDUCCION DE INGRESOS FINANCIEROS

9 Tal y como se puede apreciar en cuadro adjunto (anexo), partimos de una planilla mensual
10 promedio de ¢98.668.243,43 para sacar las estimaciones respecto de cuanto sería el
11 auxilio de cesantía que se debería trasladar a la Asociación, en el caso de que la provisión
12 fuera de un 1%, 2% ó 3%.

13 De igual forma, recordemos que la asociación es voluntaria por lo que podría darse el caso
14 de que no todos se afilien a la Asociación Solidarista, de ahí que se plantean 3 escenarios
15 del 50%, 75% y 100% de afiliación de los trabajadores con la posibilidad de que decidan
16 aportar el 3% o el 5% de ingresos a la misma.

17 En el caso que nos ocupa, el de la Corporación, podemos decidir entre aprovisionar y
18 trasladar a la Asociación el 1%, 2%, 3% u otro porcentaje entre esos tres, por ejemplo
19 1,5%. Así pues, tal y como se aprecia en el anexo, si nos inclináramos por trasladar el 2%
20 del total de la planilla, sean ¢1.973.364,87; el costo financiero mensual aportando un 2%
21 de la planilla sería de ¢16.444,71 que equivale a ¢197.336,49 por año (suponiendo una
22 tasa de interés del 10% anualizada).

23 Conclusiones:

- 24 ➤ El número mínimo con la que se puede constituir una Asociación Solidarista son 12
25 colaboradores.
- 26 ➤ Para iniciar labores la Asociación contará con 2 fuentes principales de ingresos: el aporte
27 del colaborador (3% a 5%) y el aporte del patrono (1% a 3%).
- 28 ➤ El aporte de la Corporación corresponde al auxilio de cesantía correspondiente a cada
29 colaborador. Se considerará como parte del fondo económico del auxilio de cesantía en
30 beneficio del trabajador, sin que ello lo exonere de la responsabilidad por el monto de la

1 diferencia entre lo que le corresponda al trabajador como auxilio de cesantía y lo que el
2 patrono hubiere aportado.

- 3 ➤ El auxilio de cesantía es un derecho de los trabajadores y la corporación estaría en la
4 obligación de hacerle frente cuando así se determine.
- 5 ➤ La disminución del Capital de trabajo (activos circulantes menos pasivos circulantes)
6 representaría el "costo de oportunidad" de la corporación ya que no contaría con esta
7 parte para inversiones de capital y gastos operativos.
- 8 ➤ Aunque hasta hace poco se provisionaba solo el 0.94% como provisión para el auxilio de
9 cesantía, hoy en día esta provisión es del orden del 1,5% por lo que en los estados
10 financieros de setiembre u octubre ya debería verse reflejada dicha provisión; debe
11 aclararse, sin embargo, que esta provisión es contable y no real, es decir, el COLYPRO no
12 cuenta con este monto separado para tal efecto en términos reales, sino que se asume en
13 el momento en que se da la liquidación de uno o más colaboradores tomando los recursos
14 de los activos más líquidos ya sean de bancos o de inversiones transitorias.
- 15 ➤ Aunque se hace una provisión contable del auxilio de cesantía, esta es solo contable ya
16 que no se separa en una cuenta de bancos y/o inversiones transitorias.
- 17 ➤ Este "costo de oportunidad" oscilaría entre los ¢493.341,22 (1% del 50% de la planilla),
18 ¢1.480.023,65 (1,5% del 100% de la planilla) y los ¢2.960.047,30 (3% del 100% de la
19 planilla) mensual.
- 20 ➤ El sacrificio" financiero estaría definido por los ingresos dejados de recibir por el traslado
21 del auxilio de cesantía a la Asociación Solidarista, el que oscilaría entre los ¢4.111,18 (1%
22 del 50% de la planilla), ¢12.333,5 (1,5% del 100% de la planilla) y ¢24.667,06 (3% del
23 100% de la planilla) mensuales.
- 24 ➤ Para efectos de cálculo del costo financiero se utiliza una tasa de interés del 10% anual.

25 RECOMENDACIÓN

26 Propiciar la creación de una Asociación Solidarista de Empleados en el Colegio de
27 Licenciados y Profesores en Ciencia, Letras, Filosofía y Artes que brinde mayores y mejores
28 condiciones de seguridad social para los colaboradores de la Corporación."

1 El señor Vocal III, indica que se permitió solicitar a la Licda. Rosibel Arce Ávila, se refiriera
2 a la parte interna de una Asociación Solidarista y posteriormente el dará su apreciación
3 desde su punto de vista.

4 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, expresa que la Asociación Solidarista es un
5 derecho de los trabajadores, por ello si ellos desean conformarla, están amparados por la
6 ley.

7 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, señala que independientemente de lo que se
8 vaya a exponer es muy importante, dado que quedará en las actas y se debe explicar de
9 tal manera que lo entienda hasta la persona más sencilla, como si se le explicara a un niño
10 de escuela, porque al quedar en las actas con mucha claridad y simpleza la persona que
11 especule o diga información que no corresponde, como decir que es dinero de los
12 colegiados que va a parar a una asociación solidarista, quedará muy claro y no tendrá de
13 dónde agarrarse y no darán tantas explicaciones. Considera que debe quedar en un
14 lenguaje claro y muy accesible.

15 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, aclara que esto no es dinero de los colegiados, la
16 cesantía es dinero de los colaboradores, cualquier empleado de cualquier empresa tiene
17 derecho al auxilio de cesantía, es un derecho de cualquier costarricense y cuando se
18 trabaja en una empresa y el Colegio desde el punto de vista empresarial tiene que prever y
19 tener los recursos para el auxilio de cesantía de todo el personal. Desea dejar bien claro
20 esto porque la Asociación Solidarista, tiene como esencia a nivel financiero el auxilio de
21 cesantía de los trabajadores, o sea para el Colegio no es un gasto la cesantía, es un
22 derecho que se le debe de trasladar al empleado, lo que sí existe es un costo de
23 oportunidad al utilizar los recursos que son de los empleados y hay un efecto financiero, el
24 cual en realidad es muy poco, que es la carga financiera que son los intereses que se
25 ganan sobre esos recursos que en teoría son del Colegio hasta que el empleado labore en
26 el Colegio.

27 Al ser las 5:05 p.m. la M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, autoriza el ingreso a la
28 sala de la Licda. Rosibel Arce Ávila, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, al
29 ingresar saluda a los presentes y agradece la invitación para referirse al tema de
30 asociaciones Solidarista.

1 La Licda. Arce Ávila, realiza la siguiente presentación (anexo 03):

2 "DPTO. RECURSOS HUMANOS
3 FILOSOFÍA "SOLIDARISMO"

4 ¿Qué es el solidarismo?

5 Para el solidarismo la persona es un ser en familia y para la familia. Presta gran atención a
6 la formación espiritual y cívica del trabajador (a), porque considera que éste (a), antes de
7 ser productor, es un ser humano.

8 Las asociaciones solidaristas, son un grupo de trabajadores integrados, cuyo fin consiste
9 en crear una Junta Directiva, una vez formada la asociación solidarista, dicha
10 asociación descuenta cuotas voluntarias a sus asociados, por cada aporte que efectúe el
11 asociado, el patrono contribuye a una parte para formar un fondo por asociado.

12 En las asociaciones solidaristas los cargos de directivos (miembros de la junta directiva) y
13 de fiscales no pueden ser remunerados, por imperativo legal, pues en estas asociaciones,
14 de conformidad con su filosofía, se llega y se labora con el propósito de esencial de servir a
15 los semejantes y de ser solidarios, eficiente y eficazmente, con ellos. Esta es una diferencia
16 fundamental con otras entidades laborales en los cuales dichos puestos son remunerados.

17 **BENEFICIOS AL TRABAJADOR:**

- 18 • En relación con el aporte patronal, si se despide al colaborador, este tiene derecho a retirar
19 el aporte que se ha venido realizando a lo largo de la relación laboral, aún en casos de
20 renuncia y de despido justificado.
- 21 • Asimismo los asociados tienen también derecho a recibir un incentivo, cada año, por los
22 porcentajes que haya generado de más por la asociación, los cuales son divididos entre
23 todos los asociados.
- 24 • Además, se tienen derecho a préstamos con tasas preferenciales de acuerdo con el ahorro
25 que se esté haciendo en la asociación, pues conforme pasan más años las asociaciones se
26 hacen más fuertes y les permite facilitar aún más esto.
- 27 • También recordemos que los asalariados (as) solidaristas hacen contribuciones
28 extraordinarias a sus asociaciones en vista de los excelentes rendimientos que conceden
29 estas organizaciones.

30 **SOLIDARISMO Y COLEGIOS PROFESIONALES...**

Sondeo			
Colegios Profesionales que cuentan con Asociación Solidarista			
Colegio Profesional	Cuenta con Asociación Solidarista		
		Datos generales	
1 Colegio de Abogados	X	25.000 colegiados 150 colaboradores	
2 Colegio de Bibliotecarios de Costa Rica			X
3 Colegio de Biólogos			X
4 Colegio de Cirujanos Dentistas de Costa Rica	X	5376 colegiados 30 colaboradores	
5 Colegio de Contadores Privados de Costa Rica	X	más de 20 mil colegiados 70 colaboradores	
6 Colegio de Contadores Públicos	X	7.000 colegiados 34 empleados	
7 Colegio de Enfermeras de Costa Rica			X
8 Colegio de Farmacéuticos	X	5.500 colegiados 32 colaboradores	
9 Colegio de Geólogos			X
10 Colegio de Ingenieros Agrónomos de Costa Rica	X	5.800 colegiados 41 colaboradores	
11 Colegio de Ingenieros Químicos y Profesionales afines			X
12 Colegio de Licenciados y Profesores (Colpro)			X
13 Colegio de Médicos Veterinarios	X	1928 colegiados 12 colaboradores	
14 Colegio de Médicos y Cirujanos			X
15 Colegio de Microbiólogos de Costa Rica			X
16 Colegio de Optometristas de Costa Rica			X
17 Colegio de Orientadores de Costa Rica			X
18 Colegio de Periodistas de Costa Rica	X	3.000 colegiados 22 colaboradores	
19 Colegio de Profesionales de Psicología de Costa Rica			X
20 Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica	X	35.000 colegiados 70 colaboradores	
21 Colegio de Profesionales en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales			X
22 Colegio de Profesionales en Informática y Computación	X	8.600 colegiados 20 colaboradores	
23 Colegio de Químicos de Costa Rica			X
24 Colegio de Trabajadores Sociales			X
25 Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos (CFIA)	X	No se brinda por telefono la cantidad de colegiados, se debe realizar por escrito 290 colaboradores	

COLEGIOS PROFESIONALES CON ASOCIACIÓN SOLIDARISTA...

	25.000 colegiados 150 colaboradores		1928 colegiados 12 colaboradores
	5.376 colegiados 30 colaboradores		3.000 colegiados 22 colaboradores
	Más de 20 mil colegiados 70 colaboradores		35.000 colegiados 70 colaboradores
	7.000 colegiados 34 colaboradores		8.600 colegiados 20 colaboradores
	5.500 colegiados 32 colaboradores		No brindaron la cantidad de colegiados 290 colaboradores
	5.800 colegiados 41 colaboradores		

QUE PASA EN COLYPRO...

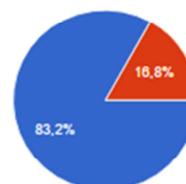
	Promedio mensual	Cantidad de afiliados
 Coope Ande <small>Número uno del sector educación</small>	₺10.692.931,34	73
 COOPENAE	₺4.242.382,98	44
 <small>Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional</small> <small>Certificada ISO 9001:2008</small>	₺1.764.826,83	37
Monto anual		₺200.401.693,80

PERSONAL INTERESADO EN ASOCIACIÓN...

Está usted de acuerdo en pertenecer a la Asociación Solidarista del Colypro, tomando en cuenta que el aporte mensual de su salario sería de un 3% y hasta un 5%?

(95 respuestas)

Sí 79 83.2%
No 16 16.8%



Se suma el personal que respondió de forma manual (12 colaboradores)
Para un total de 107 respuestas positivas.

VENTAJAS DE TENER ASOCIACIÓN SOLIDARISTA...

Generador de atractivo a la Organización que la posee, en procesos de contratación y retención de personal

Mayor productividad, como resultado de la armonía laboral y cooperación mutua.

Generadora de un vínculo de afecto hacia su quehacer laboral, el trabajador se identifica aún más con la Organización.

Fomenta el ahorro del colaborador, como un porcentaje de su sueldo, añadido a las contribuciones equivalentes del mismo.

1 CÁLCULO DE CESANTÍA... ARTÍCULO 29 DEL CÓDIGO DE TRABAJO...

2 **REGLAS PARA EL CALCULO**

- 3 1. El calculo del rubro de cesantía se hace con base en el promedio
4 mensual de los salarios recibidos durante los últimos seis
5 meses
6 2. Me ubicó en el lugar de la tabla que señale la cantidad de años
7 que tenga el trabajador de laborar para la empresa.
8 3. Cuando hay fracciones mayores a seis meses, no se pasa al año
9 siguiente, sino que se cuenta como otro año completo

10 La Licda. Arce Ávila, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, externa que se debe
11 tener presente que el solidarismo busca el bienestar del trabajador, además del familiar
12 porque el solidarismo, tiene como filosofía que la persona no se vea solo como un ser
13 productivo, sino también como ser humano, quienes tienen una serie de necesidades.

14 Señala que las personas que conforman una asociación solidarista, no son personas
15 remuneradas de ahí la filosofía que sean personas enfocadas a buscar un bien común,
16 diferencia importante que se da, por no ser una relación laboral.

17 Añade que algunas empresas le enseña al trabajador a tener un buen manejo financiero,
18 de cómo manejar los recursos e incluso que algunas asociaciones solidaristas, cuando aún
19 no cuentan con un capital para realizar préstamo a sus asociados, maduran contratos del
20 INVU y luego se los venden a los trabajadores para que puedan adquirir préstamos y se los
21 van pagando a la asociación.

22 Añade que existen muchos mecanismos que la ley faculta a las asociaciones para hacer
23 préstamos, o cualquier tipo de actividad que pueda generar ganancia.

24 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, externa que el solidarismo nace en su momento,
25 como una contraposición de los sindicatos, en aquel momento en que los sindicatos
26 tomaban fuerza en Costa Rica, por lo que la parte empresarial creó la asociación solidarista
27 porque se da una participación importante de la administración dentro de la organización;
28 mientras que en el sindicato no, en donde están los trabajadores que contraponen al
29 patrón; por ello en algún momento el solidarismo tomó una fuerza un tanto bélica, que fue
30 muy buena en su momento y demás, pero creó un caos dentro de la parte empresarial.

El Sr. Alberto Martén, es el padre del solidarismo, porque encuentra que esta es una
manera en la que los trabajadores pueden lograr sus objetivos e incluso buscar tener una

1 ventaja con la empresa, pero en armonía con la administración, no van a pelear, sino se
2 unen para buscar el bienestar de los empleados.

3 La Licda. Arce Ávila, indica que en efecto es eso lo que busca el solidarismo y es un factor
4 importante, si pudiera decir la cantidad de personas que al entrevistarlas una de las
5 preguntas que más realizan es "hay asociación solidarista"; por ello cuando expone solo les
6 dice que no.

7 Considera que es un porcentaje importante de la fuerza laboral privada que tiene
8 asociación solidarista y tal como lo indica que el señor Vocal III, el solidarismo nació en
9 Costa Rica, algunos países a nivel centroamericano están copiando el modelo para ir
10 eliminando y debilitando el sindicalismo a tal punto que muchas instituciones del sector
11 público están creando asociaciones solidaristas.

12 Añade que dentro de los préstamos que otorga la asociación están los de educación, salud,
13 tratamiento de los intereses, los cuales obviamente no serán igual a los de una entidad
14 financiera y obviamente los trabajadores empiezan a realizar el ahorro obrero.

15 El señor Vocal III, recuerda que al solicitar un crédito en una institución van a pedir una
16 serie de requisitos y normalmente el analista de crédito revisa que el solicitante tenga
17 capacidad de pago. En el caso de la asociación, si un empleado solicita un crédito,
18 simplemente se mete a la computadora y se revisa que tenga capacidad de pago, por lo
19 que el trámite para que un empleado solicite un crédito es sumamente rápido y expedito,
20 además la garantía es muy sencilla, porque se garantiza que el salario quien lo tiene el
21 patrón en el bolsillo, sea quien le pague a la asociación. Se da una garantía, muy real,
22 limpia y fácilmente recuperable.

23 La Licda. Arce Ávila, consulta si alguno de los presentes saben que en la corporación existe
24 un Comité de Ayuda Social, que le ha ayudado a muchos compañeros que han estado en
25 situaciones difíciles, en el cual es voluntaria su participación porque obviamente nada más
26 es ayudar, no existe otro beneficio.

27 El señor Vocal III, indica que las comparaciones son odiosas, pero también son
28 importantes, menciona que el Colypro con más de sesenta mil colegiados y ciento
29 cincuenta y ocho colaboradores, en su lugar el Colegio de Abogados de Costa Rica maneja
30 veinticinco mil asociados y prácticamente maneja la misma planilla que el Colegio, se tiene

1 menos de la mitad de asociados y una planilla similar, con estos datos permite ver en qué
2 rango se mueve el Colegio.

3 La Licda. Arce Ávila, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, recalca que el Colegio
4 de Médicos Veterinarios, cuenta con doce colaboradores, justo la cantidad mínima
5 requerida por ley para conformar una asociación solidarista.

6 El señor Vocal III, añade que efectivamente son doce personas como mínimo para formar
7 la asociación solidarista y en ese caso el Colegio de Médicos Veterinarios, solo tiene doce
8 empleados y ya tiene asociación, el 100% son parte de la asociación.

9 La Licda. Arce Ávila, menciona que las cooperativas han cumplido la necesidad de los
10 colaboradores para que adquieran un préstamo, quienes se van a una cooperativa y no
11 aún banco, porque remiten un ejecutivo de cuenta a las sedes del Colegio, colocan un
12 "stand", los préstamos los aprueban muy rápido y para un momento de emergencia es
13 muy atractivo para el personal del Colegio; sin embargo, el tratamiento de los intereses no
14 son tan amigables.

15 El señor Vocal III, aclara que solicitó a la Licda. Arce Ávila, por una razón, porque no es
16 una ficción, los ciento cincuenta y ocho colaboradores del Colegio, solicitan préstamo y le
17 piden a tres instituciones: Coopenae, CoopeAnde No. 1 R.L. y Sociedad de Seguros de Vida
18 del Magisterio Nacional, donde se refleja que los colaboradores ya tienen necesidades que
19 han venido cubriendo con esas tres instituciones y en promedio mensual los colaboradores
20 le pagan a diferentes instituciones, más o menos diecisiete millones de colones netos por
21 mes.

22 La Licda. Arce Ávila, añade que es una retención al salario.

23 El señor Vocal III, añade que esos diecisiete millones que pagan los colaboradores a esas
24 instituciones son justo lo que pagaría el Colegio por el edificio de la Sede San José, externa
25 esto para que los presentes tengan una dimensión de lo que solicitan en crédito los
26 empleados y los hacen porque como cualquier ser humano, tienen necesidades.

27 Los recursos se deducen de los salarios de los colaboradores por los créditos solicitados, no
28 es una ficción, es una realidad.

29 La Licda. Arce Ávila, informa que el monto anual en deducciones, asciende a los doscientos
30 millones de colones, sin incluir las deducciones de póliza, ese monto es solo por créditos.

1 El señor Vocal III, desea que los presentes tengan claro de dónde sale la liquidación de
2 cualquier persona, uno de los rubros que se calculan para liquidar a los empleados, cuando
3 es despedido, es la cesantía, la cual debe de pagar el patrono si el empleado ha sido
4 despedido con responsabilidad patronal, porque de ello es que se nutre una asociación
5 solidaria, por lo que el patrono se ve beneficiado en el sentido de que a sabiendas de
6 que tiene que pagar eso, lo va trasladando en tractos a la Asociación Solidarista para que
7 esta lo administre, pero una vez que el colaborador se fue, quien cancela ese monto no es
8 el patrono, es la asociación porque el patrono ya se lo traslado.

9 Menciona que la ventaja es que a nivel contable, al ver el último reporte financiero,
10 recibido en la sesión 025-2017; se observa que en el Balance de Situación, un rubro que se
11 llama Provisión para Cesantía, esa provisión está en cero, porque se han liquidado
12 personas y el Colegio no tiene el dinero previsto. El señor Tesorero sí se da cuenta
13 inmediatamente de esto, porque tiene que correr para definir de dónde se toma el dinero
14 para pagar, pero a nivel contable se registra esa provisión y en una vez que se cancela a la
15 persona que se despidió se descarga de esa provisión, pero eso es solo en el papel, a nivel
16 contable, por ello ha sentido que a nivel de Colegio se da mucho confusión sobre este
17 tema al ver en la red social de alguna persona, que queriendo atacar al Colegio dice "es
18 que cuando íbamos hacer ese edificio y se tomó el acuerdo eso estaba presupuestado" y
19 no tiene nada que ver con que se haya presupuestado, porque la plata no está, solo está
20 en el papel y es lo que la gente no entiende. Caso contrario si se tomara un acuerdo y se
21 dice "yo quiero que se presupueste eso y que se maneje en una cuenta de orden por
22 separado", se obliga a separar los recursos, lo cual es muy diferente y esto es lo que
23 sucede a nivel contable.

24 Indica que en el Colegio la cesantía se registra, pero aunque probablemente a nivel
25 financiero la Tesorería lo maneje a nivel general, como es lógico, no quiere decir que se
26 tenga una cuenta aparte para cesantía en el banco, específicamente para ello, a pesar de
27 que sí se tiene en una cuenta contable, pero no se tiene la plata separada.

28 Comenta que el Colegio prevé que va a despedir gente y con esa previsión, se incluye en el
29 presupuesto una cuenta específica para liquidar y a nivel contable se va provisionando
30 mensualmente una cantidad, el 1.5% de la planilla total. Lo anterior es importante porque

1 a nivel contable el Colegio lo realiza y la diferencia sería que se realizaría en términos
2 reales; trasladando el Colegio, esos recursos a la asociación y cuando se dé una liquidación
3 no tiene que sacar la plata porque el dinero ya está en la asociación.

4 Deja claro que la asociación además liquida al empleado los intereses que haya generado,
5 sus ahorros (navideño, escolar, etc); todos los fondos que son de la persona.

6 Indica que solicitó a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos que realizara ese
7 rápido estudio, porque determina que el 85% de los funcionarios, estarían anuentes y
8 deseosos de que la asociación exista, ya que de una u otra forma será un incentivo.

9 El señor Vocal III, señala que en una asociación solidarista se dan dos tipos de aportes, el
10 patronal, el cual está entre un 1% y un 5.33%, siento este último rubro el porcentaje por
11 el cual se llega a la cesantía y el otro aporte es el obrero, lo realiza el funcionario y puede
12 ser entre un 3% (mínimo) y un 5%, ahorro por el cual devengará intereses. Aclara que en
13 el caso del ahorro patronal, no es que el patrono regala la plata, sino que está dando el
14 ahorro de la cesantía que le corresponde al empleado; esos dos fondos los toma la
15 asociación y empieza a trabajar, para lo cual de repente contratan un administrador,
16 porque la asociación tendrá gastos de papelería, de equipo y todo lo relacionado con una
17 oficina, que debe cubrir la asociación con sus fondos; posteriormente que inician a brindar
18 créditos se obtendrá el ingreso por los intereses o invierten el dinero a un título a la vista
19 para ganar un 2% o 3%.

20 La Licda. Arce Ávila, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, concluye su
21 presentación agradeciendo el espacio y atención brindada y sale de la sala al ser las 5:05
22 p.m.

23 El M.Sc. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, señala que cuando vio que al año los funcionarios
24 pagan doscientos millones por créditos, se asustó; dato real que muchos miembros de
25 Junta Directiva desconocen y como algunos recordaran cuando se incorporó como
26 miembro de Junta Directiva consultó cuanto ganaba un este u otro colaborador y las
27 respuestas que le brindaron fue "no sé"; lo cual le extrañó por ser miembros de Junta
28 Directiva y que no se sepa cuánto ganan los funcionarios.

29 Otro día consultó al anterior Director Ejecutivo, cuánto era la planilla del Colegio y le
30 contestó "anda creo yo en....déjeme ver", o sea que ni tan siquiera manejaba ese dato tan

1 importante, porque a partir de ello el Colegio realiza mucho movimiento financiero que
2 debe conocerse. Como por ejemplo días atrás cuando se conversó sobre la posibilidad de
3 prescindir los servicios de algunas personas de una vez el señor Tesorero indicó "déjeme
4 ver porque eso con lleva a un gasto de tal monto", él si lo maneja muy bien porque aparte
5 de que tiene que realizar los cálculos y demás tiene que prever de dónde salen esos
6 recursos y hacer una estimación de cuántas personas hacen; por ello recuerda bien cuando
7 el señor Tesorero informó que para el próximo presupuesto se estaba dejando tal monto
8 para la cesantía, previendo que actualmente se tenga que prescindir de salarios, esto es un
9 plan una previsión, en caso de que haga falta ya está incluido en el presupuesto.

10 Concluye indicando que el derecho de asociación en Costa Rica es un derecho que tiene
11 cualquier costarricense y en eso no interviene nadie, teniendo como único requisito es que
12 doce personas estén de acuerdo, si doce funcionarios del Colegio deciden asociarse
13 voluntariamente, obliga a la Junta Directiva a estar de acuerdo, la única diferencia es que
14 la Junta debe asignar el monto que se trasladará, eventualmente la Junta Directiva puede
15 propiciar la asociación, la primera es que es un derecho de cualquiera asociarse y en el
16 tema del solidarismo es un derecho que doce personas de una empresa se asocien creando
17 una asociación, si esto hubiera pasado antes ya estaría creada; la otra forma de crearla es
18 que el patrono la propicia, lo que normalmente sucede por un tema de recursos humanos;
19 porque el patrono se interesa en crear una asociación primero porque un aspecto de
20 motivación, segundo porque le da arraigo a la gente con la misma empresa y tercero
21 porque hay un tema financiero.

22 Indica que en algunas empresas año a año liquidan a los empleados, porque cuando un
23 empleado quiere irse o es liquidado ya se cuenta con el dinero de la liquidación.

24 La M.Sc. Violeta Cambroneró Cascante, Prosecretaria, consulta al señor Vocal III, si existe
25 algún peligro o inconveniente en caso de crear la asociación solidarista de empleados del
26 Colegio.

27 El señor Vocal III, responde que no, lo que existe es que las personas tienen a confundirse
28 que al trasladar el 1.5% el Colegio está perdiendo o regalando ese dinero, lo cual no es
29 correcto porque ese dinero es parte del auxilio de cesantía que tendría el Colegio que
30 pagar si decide prescindir de los servicios de alguna persona. La diferencia está en que se

1 puede decidir que un empleado se vaya o no con la cesantía, en el momento en que se
2 despide y si se tiene un mal funcionario y decide despedirlo se le da la cesantía, en caso de
3 que no se cuente con el dinero de la cesantía y el empleado sea muy malo, la empresa
4 debe de aguantarlo porque no tiene como pagarle; creándose un ambiente negativo.
5 Desde su óptica es beneficioso que se dé por sentado que el Colegio tendrá solo
6 empleados que le rinda a la corporación, porque el empleado si no se siente a gusto puede
7 poner la renuncia y llevarse su cesantía.

8 Aclara que no se quiere convertir en abogado del solidarismo porque no lo es, no es
9 funcionario del Colegio, pero ha detectado que la institución adolece de muchas cosas en
10 la parte administrativa, lo cual ha venido diciendo desde que se incorporó a la Junta
11 Directiva, porque esa es su formación y no puede dejar de verlo y de una u otra forma al
12 extremo se ha satanizado al empleado del Colegio, lo cual está mal, porque hay empleados
13 que son "malitos" , lo cual se debe de reconocer y sanear; pero otros empleados están
14 identificados con el Colegio, colaborando y planeando para realizar actividades de un día
15 para otro y salen bien, cita el ejemplo de la campaña realizada durante el Huracán Otto y
16 este tipo de cosas.

17 Ve el beneficio que puede tener el Colegio creando una asociación solidarista, tema que se
18 viene analizando desde el 2008, cuando un grupo de más de ochenta funcionarios han
19 realizado intentos, solicitaron por medio de una carta a la Junta Directiva su creación; lo
20 que tal vez en su momento no se supo explicar o decir, es que el Colegio no pierde plata ni
21 regala plata a nadie, simplemente toma los recursos de cesantía y los traslada a la
22 asociación, quien en ese momento es la responsable de su administración y efectivamente
23 existe un costo de oportunidad, lo cual demuestra en la misma moción, pero es un costo
24 muy bajo, en términos de motivación.

25 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, muestra su interés, luego de la explicación
26 recibida, porque si se pone en balanza, el tema de costo-beneficio, el costo sería el costo
27 de oportunidad que en realidad no es un ingreso obligatorio y no proviene de los
28 colegiados y por otro lado el tema de solidarismo le parece que propia las condiciones para
29 mayor justicia, para una paz y armonía obrero-patronal, que contribuye al desarrollo

1 integral de los trabajadores y por tanto al crecimiento de la corporación; por ello estaría de
2 acuerdo en crear la asociación solidarista.

3 Conocida esta moción la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:

4 **ACUERDO 03:**

5 **Dar por recibida la información suministrada por la Licda. Rosibel Arce Ávila,**
6 **Jefa del Departamento de Recursos Humanos y el MBA. Carlos Arias Alvarado,**
7 **Vocal III, sobre el tema de la provisión de cesantía, con relación a la**
8 **constitución de una Asociación Solidarista de Empleados del Colypro./**
9 **Aprobado por ocho votos./**

10 **Comunicar a la Licda. Rosibel Arce Ávila, Jefa del Departamento de Recursos**
11 **Humanos y al MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III./**

12 **ACUERDO 04:**

13 **Acoger la moción presentada por el MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, la cual**
14 **indica:**

15 **“JUNTA DIRECTIVA COLYPRO**

16 **MOCION # _____ FECHA DE PRESENTACION: 21 de octubre del 2016**

17 **PRESENTADA POR: MBA Carlos Arias Alvarado, Vocal 3**

18 **PARA INCLUIR EN ACTA # 094-2016 FECHA: 25 de setiembre del 2016**

19 ***ASUNTO: Creación de Asociación Solidarista de Empleados del Colegio de***
20 ***Licenciados y Profesores ASOCOLYPRO.***

21 ***JUSTIFICACIÓN:***

- 22 **1- Que existe una necesidad constante y evolutiva del clima organizacional, la**
23 **motivación dentro de la Corporación y la sana relación patrono-colaborador.**
24 **2- Que en los últimos años la corporación ha venido experimentado un crecimiento**
25 **no solo de la Organización en el plano físico y estructural, sino también de los**
26 **recursos humanos que la conforman.**
27 **3- Que dentro de esta expansión corporativa, las garantías sociales, el crecimiento**
28 **personal y el mejoramiento financiero de los colaboradores y sus familias, son**
29 **temas que nos atañen a todos como organización.**

1 **4- Que la Asociación Solidarista es una alternativa que existe desde hace décadas**
2 **precisamente para solventar y cubrir estas y otras funciones de carácter**
3 **económico y social.**

4 **5- Que desde el año 2012 se ha venido discutiendo el tema y de hecho hasta se**
5 **tomó un acuerdo para su constitución en la sesión 026-2013 para su creación,**
6 **que posteriormente fue revocado por cuanto no existía claridad ni conocimiento**
7 **al respecto.**

8 **6- Que este servidor tiene experiencia en la asesoría, creación y funcionamiento de**
9 **este tipo de organizaciones que me permiten ahondar en el tema.**

10 **7- Que desde el mes de mayo y hasta la fecha me he dado a la tarea consultar,**
11 **estudiar y analizar el tema previo a presentar esta moción.**

12 **Por tanto: mociono para que se retome el tema de la creación de una Asociación**
13 **Solidarista de Empleados del COLYPRO, que inició con nota fechada el 02 de**
14 **noviembre del 2012 firmada por 83 empleados del colegio, se haga una sesión**
15 **extraordinaria para ampliar y discutir el tema con Recursos Humanos,**
16 **Departamento Financiero y Asesoría Legal y tomar las decisiones pertinentes.**

17 **PROYECTO PARA LA CREACION DE UNA ASOCIACION SOLIDARISTA DE**
18 **EMPLEADOS EN EL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES "ASOCOLYPRO"**
19 **O "ASECOLYPRO"**

20 **Artículo 1: Las asociaciones solidaristas son organizaciones sociales que se**
21 **inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica**
22 **con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el**
23 **aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y**
24 **aspiraciones de manera justa y pacífica. Su gobierno y su administración**
25 **competen exclusivamente a los trabajadores afiliados a ellas.**

26 **Artículo 4: Las asociaciones solidaristas son entidades de duración indefinida,**
27 **con personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos, podrán adquirir**
28 **toda clase de bienes, celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie**
29 **de operaciones lícitas encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus**
30 **afiliados, en procura de dignificar y elevar su nivel de vida. En tal sentido**

1 **podrán efectuar operaciones de ahorro, de crédito y de inversión, así como**
2 **cualesquiera otras que sean rentables. Asimismo, podrán desarrollar programas**
3 **de vivienda, científicos, deportivos, artísticos, educativos y recreativos,**
4 **culturales, espirituales, sociales, económicos, lo mismo que cualquier otro que**
5 **lícitamente fomente los vínculos de unión y cooperación entre los trabajadores,**
6 **y entre estos y sus patronos.**

7 **Artículo 7: Las asociaciones reguladas por la presente ley deberán garantizar:**

8 **a. La libre afiliación y desafiliación de sus miembros.**

9 **b. La igualdad de derechos y obligaciones, independientemente de raza, credo,**
10 **sexo, estado civil o ideología política.**

11 **c. La irrepartibilidad, entre los afiliados, de las reservas legales fijadas de**
12 **conformidad con esta ley.**

13 **Artículo 9: Para todos los efectos legales, se presume que las asociaciones**
14 **establecidas conforme a la presente ley no generan utilidades, salvo aquellos**
15 **rendimientos provenientes de inversiones y operaciones puramente**
16 **mercantiles.**

17 **Los excedentes habidos en el ejercicio fiscal pertenecen a los asociados y el**
18 **monto que corresponda a cada uno estará de acuerdo con el aporte patronal y**
19 **con su propio ahorro. La participación de cada asociado en los excedentes se**
20 **sumará a sus demás ingresos para determinar la base de la declaración de la**
21 **renta del asociado.**

22 **Las asociaciones solidaristas estarán obligadas a entregar a cada asociado, en**
23 **los quince días siguientes al cierre del ejercicio fiscal, el informe del monto de**
24 **los excedentes de cada uno, a fin de que el interesado tenga un dato exacto**
25 **para la correspondiente declaración de la renta.**

26 **La asociación debe dar toda la información sobre los excedentes de sus**
27 **asociados a la Dirección General de la Tributación Directa, cuando, esta se la**
28 **solicite.**

29 **Artículo 11: Toda asociación solidarista deberá constituirse con por no menos de**
30 **doce trabajadores mayores de edad, ya sea otorgando escritura pública o**

1 **mediante acta de la asamblea constitutiva transcrita en papel de oficio. En**
2 **ambos casos el documento deberá contener los estatutos aprobados, el**
3 **nombramiento de los directores y el nombre de quienes integren el órgano de la**
4 **fiscalía.**

5 **Artículo 17: Perderá sus derechos en la asociación el afiliado que se separe de**
6 **ella, con excepción de:**

7 **d. Las cantidades que la asociación haya retenido a su nombre en calidad de**
8 **ahorro, más los rendimientos correspondientes.**

9 **e. Los créditos personales del asociado a favor de la entidad.**

10 **f. Los derechos de cesantía y demás beneficios que por ley le correspondan**

11 ***Patrimonio y Recursos Económicos***

12 **Artículo 18: Las asociaciones solidaristas contarán con los siguientes recursos**
13 **económicos:**

14 **a. El ahorro mensual mínimo de los asociados, cuyo porcentaje será fijado por la**
15 **asamblea general. En ningún caso este porcentaje será menor del tres por**
16 **ciento ni mayor del cinco por ciento del salario comunicado por el patrono a la**
17 **Caja Costarricense de Seguro Social. Sin perjuicio de lo anterior, los asociados**
18 **podrán ahorrar voluntariamente una suma o porcentaje mayor y, en este caso,**
19 **el ahorro voluntario deberá diferenciarse, tanto en el informe de las planillas**
20 **como en la contabilidad de la asociación. El asociado autorizará al patrono para**
21 **que se le deduzca de su salario el monto correspondiente, el cual entregará a la**
22 **asociación junto con el aporte patronal, a más tardar tres días hábiles después**
23 **de haber efectuado las deducciones.**

24 **b. El aporte mensual del patrono en favor de sus trabajadores afiliados que será**
25 **fijado de común acuerdo entre ambos de conformidad con los principios**
26 **solidaristas. Este fondo quedará en custodia y administración de la asociación**
27 **como reserva para prestaciones. Lo recaudado por este concepto, se**
28 **considerará como parte del fondo económico del auxilio de cesantía en**
29 **beneficio del trabajador, sin que ello lo exonere de la responsabilidad por el**

1 **monto de la diferencia entre lo que le corresponda al trabajador como auxilio de**
2 **cesantía y lo que el patrono hubiere aportado.**

3 **c. Los ingresos por donaciones, herencias o legados que pudieran**
4 **corresponderles.**

5 **d. Cualquier otro ingreso lícito que perciban con ocasión de las actividades que**
6 **realicen.**

7 **Artículo 21: Las cuotas patronales se utilizarán para el desarrollo y**
8 **cumplimiento de los fines de la asociación, y se destinarán prioritariamente a**
9 **constituir un fondo para el pago del auxilio de cesantía. Este fondo se dispondrá**
10 **de la siguiente manera:**

11 **a. Cuando un afiliado renuncie a la asociación pero no a la empresa, el aporte**
12 **patronal quedará en custodia y administración de la asociación para ser usado**
13 **en un eventual pago del auxilio de cesantía a ese empleado, según lo dispuesto**
14 **en los incisos siguientes. b. Si un afiliado renunciare a la empresa, y por lo tanto**
15 **a la asociación, recibirá el aporte patronal, su ahorro personal y cualquier otro**
16 **ahorro o suma a que tuviere derecho, más los rendimientos correspondientes. c.**
17 **Si un afiliado fuere despedido por justa causa, tendrá derecho a recibir el**
18 **aporte patronal acumulado, sus ahorros, más los rendimientos**
19 **correspondientes. d. Si un afiliado fuere despedido sin justa causa, tendrá**
20 **derecho a recibir sus ahorros, el aporte patronal y los rendimientos**
21 **correspondientes. Si el aporte patronal fuere superior a lo que le corresponde**
22 **por derecho de auxilio de cesantía, lo retirará en su totalidad. Si el aporte**
23 **patronal fuere inferior a lo que le corresponde, el patrono tendrá la obligación**
24 **de cubrir la diferencia. e. En caso de retiro de un trabajador por invalidez o**
25 **vejez, el pago total de lo que le corresponda se le hará en forma directa e**
26 **inmediata. Si fuere por muerte, se hará la devolución de sus fondos conforme**
27 **con los trámites establecidos en el artículo 85 del Código de Trabajo.**

28 **CAPITULO ÚNICO**

29 **Artículo 74: Se declaran inembargables los ahorros acumulados por los**
30 **asociados y el aporte patronal a que se refiere esta ley.**

Pasos para crear la Asociación Solidarista

- 1 **11. Decisión de la junta directiva de aportar el porcentaje correspondiente al**
- 2 **adelanto de cesantía de cada trabajador. Máximo es el 5.33% el mínimo se**
- 3 **recomienda el 3%, se plantea hacerlo escalonado pero se puede iniciar con el**
- 4 **5.33% de una vez si el patrono lo decide. Pero puede ser de 1% en adelante y**
- 5 **hasta un 5.33% del salario del trabajador que corresponde al auxilio de**
- 6 **cesantía.**
- 7
- 8 **12. Contar con al menos doce trabajadores comprometidos con contar con**
- 9 **su asociación solidarista. El trabajador debe ahorrar entre un 3% y un 5% de su**
- 10 **salario mensual.**
- 11 **13. Se convoca a asamblea constitutiva con un plazo mínimo de 8 días a todos**
- 12 **los trabajadores, colocando la invitación en pizarras en el centro de trabajo,**
- 13 **y haciéndolo circular por correo electrónico.**
- 14 **14. Los trabajadores que no pueden participar en la asamblea constitutiva**
- 15 **pueden incorporarse como asociados llenando la boleta de afiliación que se les**
- 16 **entregará.**
- 17 **15. Debe contarse con un grupo de trabajadores conformado por líderes positivos**
- 18 **de la institución quienes al final serán los que se presenten como candidatos**
- 19 **para la primer junta directiva de la asociación. Ya ustedes tienen ese grupo de**
- 20 **líderes.**
- 21 **16. La asamblea se convoca a una hora conveniente para todos los trabajadores.**
- 22 **17. Los patronos pueden tener un representante en la junta directiva quien**
- 23 **fiscalizará el buen manejo de los fondos, tiene derecho a voz, pero no a voto.**
- 24 **18. No pueden ser parte de la junta directiva trabajadores que ocupen cargos con**
- 25 **poder de despido dentro de la empresa, ni gerentes, ni jefe de recursos**
- 26 **humanos. Lo que no significa que no puedan estar dentro de la asociación**
- 27 **solidarista, donde puede afiliarse todos los que están dentro de la planilla.**
- 28 **19. La empresa debe estar al día con las cuotas obrero patronales que se pagan a la**
- 29 **Caja Costarricense de Seguro Social y a FODESAF.**

1 **20. Una vez establecida la fecha para la asamblea constitutiva, un abogado dirige**
2 **la asamblea, les presenta los estatutos para que sean aprobados en la asamblea**
3 **y toma todos los documentos que debe presentar al Ministerio de Trabajo.**

4 **VENTAJAS DE CREAR UNA ASOCIACION SOLIDARISTA EN EL COLYPRO**

- 5 ✓ **Motivación al personal colaborador**
- 6 ✓ **Le da sentido de pertenencia y arraigo al colaborador para con la corporación**
- 7 ✓ **Le permite al colaborador contar con fuentes de financiamiento de fácil acceso**
- 8 ✓ **Fomenta la cultura del ahorro y la inversión dentro del personal.**
- 9 ✓ **Aprovisionamiento en efectivo del auxilio de cesantía por parte de la**
10 **corporación**
- 11 ✓ **Facilita la decisión cuando se debe remover a un colaborador**
- 12 ✓ **Ahorra tiempo y energías en procesos laborales**
- 13 ✓ **Crea un vínculo de comunicación efectivo entre la corporación y el colaborador**

14 **DESVENTAJAS DE CREAR UNA ASOCIACION SOLIDARISTA**

- 15 ✓ **Mayor autonomía del colaborador para tomar la decisión de abandonar su**
16 **trabajo.**
 - 17 ✓ **Traslado de recursos "capital de trabajo" a la Asociación Solidarista.**
 - 18 ✓ **Disminución proporcional al aporte de los ingresos financieros (intereses).**
- 19 **Estudio Económico y Financiero con ejemplos reales de algunos colaboradores**
20 **del COLYPRO**

21 **Analizaremos el "impacto" que la creación de la Asociación de Empleados del**
22 **COLYPRO podría tener a nivel económico, contable y de Recursos Humanos.**

23 **Con 4 ejemplos prácticos y reales de colaboradores que laboran para la**
24 **corporación, se puede tener una idea más clara para analizar cuanto es el monto**
25 **por concepto del auxilio de cesantía que el COLYPRO debería cancelarle a cuatro**
26 **diferentes colaboradores de diferentes mandos y categorías salariales, en el**
27 **caso hipotético de su despido:**

- 28 ➤ **Fulana Papuda del Campo, quien se desempeña como Gestora en el**
29 **departamento de Desarrollo de Proyectos y Personal, ingresó a laborar a finales**
30 **del año 2001, es decir tiene 14.5 años como funcionaria del Colegio, su salario**

1 **acumulado de los últimos 6 meses totalizan ¢7.496.721,90 o sea un salario**
2 **promedio mensual de ¢1.249.453,50, lo que correspondería a ¢41.648,56**
3 **diarios y derecho a 160 días de auxilio de cesantía, para un total de**
4 **¢6.663.752,80.**

5 ➤ **Sutano Delbrete Alacasa, quien ocupa una plaza de jefatura ingresó a trabajar**
6 **para el colegio en enero del 2006, o sea tiene 10 años y 4 meses presentando un**
7 **salario promedio en los últimos 6 meses de ¢1.115.537,05 que equivale a un**
8 **salario promedio diario de ¢37.184,57 correspondiéndole 172 días de auxilio de**
9 **cesantía que le significaría ¢6.395.745,75 por sus años de servicio al colegio.**

10 ➤ **Mengana Sinapuro Pornada, ocupa un mando medio desde abril del 2006, a la**
11 **fecha presenta un salario promedio diario de ¢26.545, 56 lo que equivale a un**
12 **salario promedio mensual de ¢796.366,90; en estas circunstancias su auxilio de**
13 **cesantía por sus años de servicio alcanza a ¢4.565.836,80 por sus 10 años y 1**
14 **mes de trabajo continuo.**

15 ➤ **Perensejo Lapulsea Conganas, es un colaborador de nivel operativo que ingreso**
16 **a trabajar en noviembre del 2005 lo que equivale a 10 años y 5 meses de**
17 **laborar en la institución; así las cosas, en los últimos 6 meses, presenta un**
18 **salario promedio mensual de ¢429.820,50 por lo que le correspondería un**
19 **auxilio de cesantía de ¢2.464.360,10 por sus años laborados en el colegio.**

20 **En el siguiente cuadro se puede apreciar las principales características que**
21 **explican con detalle el origen del auxilio de cesantía para estos 4 colaboradores.**

Nombre	Salario últimos 6 mes	Fecha Ingreso	Antigüedad	Salario por Día	Días Cesantía	Monto
Fulana	¢7.496.721,90	Nov 2001	14,5 años	¢41.648,56	160	¢6.663.752,80
Sutano	¢6.693.222,30	Ene 2006	10 y 4 mes	¢37.184,57	172	¢6.395.745,75
Mengana	¢4.778.201,30	Abr 2006	10 y 1 mes	¢26.545,56	172	¢4.565.836,80
Perensejo	¢2.578.922,90	Nov 2005	10 y 5 mes	¢14.327,35	172	¢2.464.304,10

27 **Si el colegio prescindiera de alguno de estos colaboradores, tendría que**
28 **cancelarles dentro de las prestaciones legales, el auxilio de cesantía**
29 **correspondiente en un solo tracto; así pues, y si decidiera despedir a los 4**
30 **colaboradores del ejemplo anterior, debería cancelar en un solo tracto la suma**

1 **Asociación Solidarista, ya que los recursos se trasladan a la misma y esta será la**
2 **responsable y encargada de trasladar dichos recursos al colaborador una vez**
3 **éste abandone la empresa independientemente que haya sido despedido (a) o**
4 **haya puesto la renuncia.**

5 **Así las cosas, se propone la creación de una Asociación Solidarista de empleados**
6 **en la Corporación, en la que cada uno de ellos deberá mostrar, de forma**
7 **voluntaria, su anuencia y aceptación, así como especificar qué porcentaje de su**
8 **salario estará dispuesto a trasladar a la Asociación por concepto de ahorro para**
9 **la dotación de capital que permita el funcionamiento de la misma.**

10 **En lo que respecta al porcentaje que deberá trasladar la Corporación, como**
11 **parte del auxilio de cesantía de cada colaborador, el mismo se puede decidir sin**
12 **que se comprometa el Capital de Trabajo (K) necesario para la operación sana**
13 **del Colegio, aunque el porcentaje de traslado es un asunto meramente**
14 **voluntario de la corporación, normalmente este porcentaje se ubica entre un**
15 **1% y el 3%.**

16 **De tal forma, que mientras los trabajadores deberán aportar al fondo de la**
17 **Asociación un porcentaje a convenir entre el 3% y el 5% de su salario, el**
18 **colegio aportará un monto a convenir que estaría entre el 1% y hasta el 3%**
19 **según lo disponga y lo acuerde con los colaboradores miembros de la Asociación**
20 **Solidarista.**

21 **El COLYPRO no está incurriendo en ningún gasto extra, sino que en vez de tener**
22 **el correspondiente ahorro para el pago de la cesantía de sus trabajadores en un**
23 **banco, lo ahorra, por así decirlo, en la asociación solidarista, que lo administrará**
24 **para generar excedentes que se entregarán cada año a los asociados.**

25 **A la pregunta de ¿Cuánto le cuesta a la Corporación este proyecto? Debo indicar**
26 **que en términos financieros y económicos si existe un "costo de oportunidad"**
27 **cuantificable que se explicaría como la cantidad de dinero que se dejaría de**
28 **recibir en intereses sobre inversiones a la vista y/o a plazo de los dineros**
29 **trasladados.**

**ANALISIS DEL COSTO DE OPORTUNIDAD Y EL COSTO APROXIMADO PRODUCTO
DE LA REDUCCION DE INGRESOS FINANCIEROS**

Tal y como se puede apreciar en cuadro adjunto (anexo), partimos de una planilla mensual promedio de **₺98.668.243,43** para sacar las estimaciones respecto de cuanto sería el auxilio de cesantía que se debería trasladar a la Asociación, en el caso de que la provisión fuera de un 1%, 2% ó 3%.

De igual forma, recordemos que la asociación es voluntaria por lo que podría darse el caso de que no todos se afilien a la Asociación Solidarista, de ahí que se plantean 3 escenarios del 50%, 75% y 100% de afiliación de los trabajadores con la posibilidad de que decidan aportar el 3% o el 5% de ingresos a la misma. En el caso que nos ocupa, el de la Corporación, podemos decidir entre aprovisionar y trasladar a la Asociación el 1%, 2%, 3% u otro porcentaje entre esos tres, por ejemplo 1,5%. Así pues, tal y como se aprecia en el anexo, si nos inclináramos por trasladar el 2% del total de la planilla, sean **₺1.973.364,87**; el costo financiero mensual aportando un 2% de la planilla sería de **₺16.444,71** que equivale a **₺197.336,49** por año (suponiendo una tasa de interés del 10% anualizada).

Conclusiones:

- **El número mínimo con la que se puede constituir una Asociación Solidarista son 12 colaboradores.**
- **Para iniciar labores la Asociación contará con 2 fuentes principales de ingresos: el aporte del colaborador (3% a 5%) y el aporte del patrono (1% a 3%).**
- **El aporte de la Corporación corresponde al auxilio de cesantía correspondiente a cada colaborador. Se considerará como parte del fondo económico del auxilio de cesantía en beneficio del trabajador, sin que ello lo exonere de la responsabilidad por el monto de la diferencia entre lo que le corresponda al trabajador como auxilio de cesantía y lo que el patrono hubiere aportado.**
- **El auxilio de cesantía es un derecho de los trabajadores y la corporación estaría en la obligación de hacerle frente cuando así se determine.**

- 1 ➤ **La disminución del Capital de trabajo (activos circulantes menos pasivos**
2 **circulantes) representaría el "costo de oportunidad" de la corporación ya que no**
3 **contaría con esta parte para inversiones de capital y gastos operativos.**
- 4 ➤ **Aunque hasta hace poco se provisionaba solo el 0.94% como provisión para el**
5 **auxilio de cesantía, hoy en día esta provisión es del orden del 1,5% por lo que**
6 **en los estados financieros de setiembre u octubre ya debería verse reflejada**
7 **dicha provisión; debe aclararse, sin embargo, que esta provisión es contable y**
8 **no real, es decir, el COLYPRO no cuenta con este monto separado para tal efecto**
9 **en términos reales, sino que se asume en el momento en que se da la**
10 **liquidación de uno o más colaboradores tomando los recursos de los activos más**
11 **líquidos ya sean de bancos o de inversiones transitorias.**
- 12 ➤ **Aunque se hace una provisión contable del auxilio de cesantía, esta es solo**
13 **contable ya que no se separa en una cuenta de bancos y/o inversiones**
14 **transitorias.**
- 15 ➤ **Este "costo de oportunidad" oscilaría entre los ¢493.341,22 (1% del 50% de la**
16 **planilla), ¢1.480.023,65 (1,5% del 100% de la planilla) y los ¢2.960.047,30**
17 **(3% del 100% de la planilla) mensual.**
- 18 ➤ **El sacrificio" financiero estaría definido por los ingresos dejados de recibir por el**
19 **traslado del auxilio de cesantía a la Asociación Solidarista, el que oscilaría entre**
20 **los ¢4.111,18 (1% del 50% de la planilla), ¢12.333,5 (1,5% del 100% de la**
21 **planilla) y ¢24.667,06 (3% del 100% de la planilla) mensuales.**
- 22 ➤ **Para efectos de cálculo del costo financiero se utiliza una tasa de interés del**
23 **10% anual.**

RECOMENDACIÓN

24 **Propiciar la creación de una Asociación Solidarista de Empleados en el Colegio**
25 **de Licenciados y Profesores en Ciencia, Letras, Filosofía y Artes que brinde**
26 **mayores y mejores condiciones de seguridad social para los colaboradores de la**
27 **Corporación."**

28 **./ Aprobado por ocho votos./**

29 **Comunicar al MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, a la Unidad de Secretaría./**
30

1 **ACUERDO 05:**

2 **Solicitar a la Dirección Ejecutiva gestione con los colaboradores de la**
3 **corporación la creación de la Asociación Solidarista de Empleados del Colegio de**
4 **Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes e informe a los**
5 **colaboradores que la Junta Directiva, conforme al presupuesto reservado para**
6 **la previsión de cesantía, derecho laboral de los colaboradores, el Colegio**
7 **trasladará el 1% de la planilla, como aporte patronal. Sobre lo actuado deberá**
8 **informar posteriormente a la Junta Directiva. Dicho aporte rige a partir de la**
9 **constitución de la Asociación Solidarista./ Aprobado por ocho votos./**

10 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva, a la Jefatura Financiera, a la Unidad de**
11 **Tesorería y al Departamento de Recursos Humanos./**

12 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, justifica su voto positivo porque cree firmemente que
13 esto es un gran paso para fortalecer el Colegio, desde todo punto de vista, no solo por la parte de
14 recursos humanos, como fuente motivacional, aparte que le da un plus al Colegio como institución
15 que vela por los intereses de los empleados; además se debe recordar que el aporte patronal va
16 entre un 3% y un 5.33%, que al final es el monto de la cesantía; sin embargo considera que la
17 Junta Directiva hace bien poniendo un porcentaje de un 1%, que ni siquiera se acerca al 3% o
18 5,33%; que es lo normal; por cuanto lo que se quiere a título personal es ver el funcionamiento e
19 incentivar la misma; ya vendrán otras administraciones que podrían analizar si se debe aportar
20 más del 1% y tomarán sus propias decisiones; pero considera que todo es válido y una decisión
21 conservadora el hecho de aportar el 1%.

22 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, justifica su voto positivo porque considera que la
23 creación de una Asociación Solidarista de Empleados, motiva y da sentido de pertenencia a los
24 colaboradores, además que da una gran cantidad de ventajas a los mismos, además el Colegio no
25 está aportando dinero que sea de los colegiados, sino que el dinero que se aportará de la
26 previsión de cesantía que debe tener cualquier institución, conforme al Código de Trabajo, para
27 pagar las cesantías a las que tienen derecho los funcionarios; por ello hace énfasis que no es
28 dinero de los colegiados, sino de los mismos colaboradores.

29 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, justifica su voto a favor porque considera que es un
30 acto visionario de la corporación, que dignificará y dará funcionamiento óptimo, dando todos los

1 mecanismos necesarios para la motivación del personal, para que no solo desee quedarse en
2 Colypro, sino que se identifique.

3 **ARTÍCULO CUARTO: Reforma Parcial a la Ley 4770. (Anexo 04).**

4 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, considera importante que todos los presentes tengan
5 bien claro en qué consiste la reforma a la ley, porque es fundamental para el día a día, tener
6 claridad la ley y reglamento del Colegio.

7 Externa que es fundamental tomar algunos acuerdos.

8 Los miembros de Junta Directiva analizan la reforma de la ley 4770.

9 Conocido este punto la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:

10 **ACUERDO 06:**

11 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva y al Departamento Financiero, que conforme**
12 **con la reforma a la Ley 4770, artículo 23, inciso m), todo gasto que exceda el**
13 **monto de diez salarios base, será autorizado por la Junta Directiva. Por tanto**
14 **aquellos gastos que estén por debajo del monto indicado, deberán ser**
15 **autorizados por la Dirección Ejecutiva. Solicitar a la Dirección Ejecutiva**
16 **presente las modificaciones a las políticas correspondientes./ Aprobado por**
17 **ocho votos./ ACUERDO FIRME./**

18 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva, a la Jefatura Financiera y a la Unidad de**
19 **Tesorería./**

20 **ACUERDO 07:**

21 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva y al Departamento de Recursos Humanos,**
22 **que conforme con la reforma a la Ley 4770, artículo 23, inciso g), gestione la**
23 **contratación del personal de la corporación, exceptuando los que dependan**
24 **directamente de la Junta Directiva. Solicitar a la Dirección Ejecutiva, presente**
25 **las modificaciones a las políticas correspondientes./ Aprobado por ocho votos./**
26 **ACUERDO FIRME./**

27 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva y al Departamento de Recursos Humanos./**

28 **ACUERDO 08:**

29 **Convocar a Asamblea General Extraordinaria CXXVII, el sábado 29 de abril de**
30 **2017, en el salón de eventos del centro de recreo de Desamparados de Alajuela,**

1 **a las 8:00 a.m. en primer llamado y a las 9:00 a.m. en segundo llamado./**
2 **Aprobado por ocho votos./**

3 **Comunicar a los miembros de Junta Directiva, a la Dirección Ejecutiva, a la**
4 **Asesoría Legal, al Departamento de Comunicaciones y a la Unidad de**
5 **Secretaría./**

6 **ACUERDO 09:**

7 **Solicitar a la Dirección Ejecutiva, coordine la elaboración e instalación de placas**
8 **para las obras de infraestructura que se han construido a partir del año 2014./**
9 **Aprobado por ocho votos./**

10 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva./**

11 **ACUERDO 10:**

12 **Modificar la hora de convocatoria de la sesión ordinaria del martes 28 de marzo**
13 **de 2017, para que se realice a partir de las 5:15 p.m./ Aprobado por ocho**
14 **votos./ Declarado en Firme por ocho votos./**

15 **Comunicar a los miembros de Junta Directiva, a la Dirección Ejecutiva, a la**
16 **Asesoría Legal y a la Unidad de Secretaría./**

17 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA PRESIDENTA FINALIZA LA SESIÓN A LAS**
18 **DIECINUEVE HORAS CON CINCUENTA Y SEIS MINUTOS DEL DÍA INDICADO.**

19

20

21 **Lilliam González Castro**

Jimmy Güell Delgado

22 **Presidenta**

Secretario

23 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.