

1  
2  
3 **ACTA ORDINARIA No. 073-2021**

4 ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO SETENTA Y TRES GUIÓN DOS MIL VEINTIUNO,  
5 CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN  
6 LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL JUEVES VEINTINUEVE DE JULIO DEL DOS MIL  
7 VEINTIUNO, A LAS DIECINUEVE HORAS CON OCHO MINUTOS, DE MANERA VIRTUAL.

8 **MIEMBROS PRESENTES**

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

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

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

18 **ORDEN DEL DÍA**

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

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

21 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 073-2021.

22 **CAPÍTULO II: LECTURA Y CONOCIMIENTO DEL ACTA 072-2021.**

23 **ARTÍCULO 03.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 072-2021 del 27 de julio de 2021.

24 **CAPÍTULO III: ASUNTOS DE TESORERÍA**

25 **ARTÍCULO 04.** Aprobación de pagos.

26 **CAPÍTULO IV: ASUNTOS PENDIENTES DE RESOLVER**

27 **ARTÍCULO 05.** CLYP-DE-DDHH-004-2021 Presentación integral de la política Lineamientos  
28 para la promoción de los Derechos Humanos y la inclusión.

29 **CAPÍTULO V: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA**

30 **ARTÍCULO 06.** CLYP-DA-UI-RET-030-2021 Retiros.

- 1 **ARTÍCULO 07.** Contratación de plataforma para Congreso Internacional Virtual.
- 2 **ARTÍCULO 08.** Reincorporaciones.
- 3 **CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR**
- 4 **ARTÍCULO 09.** Oficio CLYP-JD-AI-IAO-0621 de fecha 23 de julio 2021, suscrito por la Licda.  
5 Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna. **Asunto:** Auditoría  
6 Operativa de Gestión Regional de Puntarenas, Heredia, Coto, Pérez Zeledón y  
7 Occidente.
- 8 **CAPÍTULO VII: ASUNTOS DE DIRECTIVOS**
- 9 **ARTÍCULO 10.** Informe de FECOPROU.
- 10 **ARTÍCULO 11.** Oficio STAP-1343-2021 del Ministerio de Hacienda.
- 11 **CAPÍTULO VIII: ASUNTOS VARIOS**
- 12 No se presentó ningún asunto vario.
- 13 **CAPÍTULO IX: CIERRE DE SESIÓN**
- 14 **CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**
- 15 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.  
16 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando  
17 presentes los miembros de la Junta. Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Francine Barboza  
18 Topping, Asesora Legal y el MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo.
- 19 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 073-2021.  
20 Conocido el orden del día la Junta Directiva acuerda:
- 21 **ACUERDO 01:**
- 22 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN**  
23 **DEL ORDEN DEL DÍA./ CAPÍTULO II: LECTURA Y CONOCIMIENTO DEL ACTA 072-**  
24 **2021./ CAPÍTULO III: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA./ CAPÍTULO IV:**  
25 **ASUNTOS DE TESORERÍA./ CAPÍTULO V: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR./**  
26 **CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA PARA DAR POR RECIBIDA./ CAPÍTULO VII:**  
27 **ASUNTOS DE DIRECTIVOS./ CAPÍTULO VIII: ASUNTOS VARIOS./ CAPÍTULO IX:**  
28 **CIERRE DE SESIÓN./ APROBADO POR SIETE VOTOS./**
- 29 **CAPÍTULO II: LECTURA Y CONOCIMIENTO DEL ACTA 072-2021.**

1 **ARTÍCULO 03.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 072-2021 del 27 de julio de 2021.  
2 Sometida a revisión el acta 072-2021, después de analizada la Junta Directiva acuerda:

3 **ACUERDO 02:**

4 **Aprobar el acta número setenta y dos guión dos mil veintisiete del veintisiete de**  
5 **julio del dos mil veintiuno, con las modificaciones de forma hechas./ ACUERDO**  
6 **FIRME./ Aprobado por siete votos./**

7 **CAPÍTULO III: ASUNTOS DE TESORERÍA**

8 **ARTÍCULO 04.** Aprobación de pagos. **(Anexo 01).**

9 El M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero, presenta el listado de pagos para su aprobación  
10 y emisión con la debida documentación de respaldo, la cual se adjunta al acta mediante el  
11 anexo número 01.

12 El M.Sc. Soto Solórzano, Tesorero, presenta listado de pagos de la cuenta número 100-01-002-  
13 012733-0 del Banco Nacional de Costa Rica por un monto de siete millones cuatrocientos mil  
14 colones netos (¢7.400.000,00); para su respectiva aprobación.

15 Conocidos estos pagos la Junta Directiva acuerda:

16 **ACUERDO 03:**

17 **Aprobar la emisión de pagos de la cuenta número 100-01-002-012733-0 del Banco**  
18 **Nacional de Costa Rica por un monto de siete millones cuatrocientos mil colones**  
19 **netos (¢7.400.000,00). El listado de los pagos de fecha 29 de julio de 2021, se**  
20 **adjunta al acta mediante el anexo número 01./ Aprobado por siete votos./**  
21 **ACUERDO FIRME./**

22 **Comunicar a la Unidad de Tesorería y a la Jefatura Financiera./**

23 El M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero, solicita autorización para retirarse de la sesión  
24 por motivos personales.

25 **ACUERDO 04:**

26 **Autorizar el retiro del M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero, de la sesión 073-**  
27 **2021 del jueves 29 de julio de 2021, por motivos personales; por lo tanto, procede**  
28 **el pago de dieta./ Aprobado por seis votos./**

29 **Comunicar al M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero y a la Unidad de Secretaría./**

1 El M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero, se inhibe de la votación por ser el interesado y se  
2 retira de la sesión al ser las 7:15 p.m.

3 **CAPÍTULO IV: ASUNTOS PENDIENTES DE RESOLVER**

4 **ARTÍCULO 05.** CLYP-DE-DDHH-004-2021 Presentación integral de la política Lineamientos  
5 para la promoción de los Derechos Humanos y la Inclusión. **(Anexo 02).**

6 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, solicita autorización a la Junta Directiva  
7 para que el Lic. Eduardo López Murillo, miembro del Equipo DDHH e Inclusión, se incorpore a  
8 la sesión para la presentación del "ARTÍCULO 05. CLYP-DE-DDHH-004-2021 Presentación  
9 integral de la política Lineamientos para la promoción de los Derechos Humanos y la Inclusión."

10 Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:

11 **ACUERDO 05:**

12 **Autorizar el ingreso a la sesión del Lic. Eduardo López Murillo, miembro del Equipo**  
13 **DDHH e Inclusión, para la presentación del "ARTÍCULO 04. CLYP-DE-DDHH-004-**  
14 **2021 Presentación Integral de la Política Lineamientos para la promoción de los**  
15 **Derechos Humanos y la Inclusión."/ Aprobado por seis votos./**

16 El Lic. Eduardo López Murillo, miembro del Equipo DDHH e Inclusión se incorpora a la sesión al  
17 ser las 7:19 p.m. y saluda a los presentes.

18 El señor Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DE-DDHH-004-2021 de fecha 15 de julio de  
19 2021, suscrito por el Lic. Eduardo López Murillo, la Ing. Yajaira Ríos Aguilar, la Bach. Carla Arce  
20 Sánchez y la Bach. Xiomara Rodríguez Méndez; todos miembros del Equipo DDHH e Inclusión,  
21 en el que indican:

22 "En atención al acuerdo 05 del acta 067-2020 de Junta Directiva:

23 **ACUERDO 05:**

24 Dar por conocido el oficio CLYP-DE-DDHH-003-2021 de fecha 28 de junio de 2021, suscrito por  
25 el Lic. Eduardo López Murillo, la Ing. Yajaira Ríos Aguilar, la Bach. Carla Arce Sánchez y la Bach.  
26 Xiomara Rodríguez Méndez, todos miembros del Equipo DDHH e Inclusión, en el que presentan  
27 propuesta de la política "Lineamientos para la promoción de los DH y la inclusión en el  
28 Colypro". Aprobar la política supracitada, según se detalla en el anexo 02 y solicitar a la

1 Dirección Ejecutiva, presente en una próxima sesión la política integral./ Aprobado por siete  
2 votos./

3 Comunicar al Lic. Eduardo López Murillo, a la Ing. Yajaira Ríos Aguilar, a la Bach. Carla Arce  
4 Sánchez, a la Bach. Xiomara Rodríguez Méndez, todos miembros del Equipo DDHH e Inclusión  
5 y a la Dirección Ejecutiva (Anexo 02)/

6 Solicitamos de forma muy respetuosa a la Dirección Ejecutiva presentar ante la Junta Directiva  
7 la propuesta integral de la política "Lineamientos para la promoción de los Derechos Humanos  
8 y la inclusión en el Colypro" para su conocimiento.

	<b>Lineamientos para la promoción de los Derechos Humanos y la inclusión en el Colypro</b>	Código:
		<b>POL-DE-03</b>
		Versión: 1
		jul-21
Fecha de aprobación: 13 de julio de 2021	Reemplaza a: no aplica, al ser una política nueva	
Revisado por: Asesora legal de Dirección Ejecutiva, Director Ejecutivo, Gestor de control interno, gestora de calidad.	Aprobado para entrar en vigencia: <b>Acuerdo 05 del acta 067-2021</b>	

15 **OBJETIVO:**

16 Promover una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos velando por el  
17 cumplimiento de la legislación nacional, la inclusión y el acceso a servicios y espacios libres de  
18 toda forma de discriminación.

19 **ALCANCE:**

20 Dirigida a personas colaboradoras, órganos del Colegio y personas colegiadas.

21 **POLÍTICAS: Generales:**

22 1- Esta política se fundamenta en los principios de justicia, respeto, libertad, igualdad, equidad,  
23 no discriminación, trato digno, reconocimiento de la diversidad humana en sus múltiples formas,  
24 como principios normativos y como derechos, los cuales son la base para promover un entorno  
25 laboral y espacios institucionales, educativos y recreativos, libres de toda forma de  
26 discriminación, maltrato, abuso y violencia, así como para promover la calidad de vida, el  
27 bienestar y el desarrollo humano de todas las personas colaboradoras y colegiadas implicadas  
28 en el quehacer del Colegio.

- 1           2- Esta política establece de manera general las responsabilidades del Colegio Profesional, todos  
2 sus órganos y personas colaboradoras, en materia de Derechos Humanos, en concordancia con:
- 3           a) Todos los instrumentos de Derecho internacional de Derechos Humanos y demás  
4 convenios, tratados y legislación reconocidos y ratificados por el país, así como aquellos  
5 reconocidos como leyes de la República.
- 6           b) La legislación nacional vigente que atañe a Derechos Humanos, diversidades, género,  
7 multiculturalidad, inclusión y no discriminación, en general, y en los ámbitos laboral y  
8 educativo en particular.
- 9           c) El Acuerdo 09 de la sesión ordinaria 024-2019 de la Junta Directiva del Colopro del 19 de  
10 marzo de 2019, que declara al Colegio como espacio libre de toda discriminación, reafirma  
11 su compromiso con la protección de los Derechos Humanos y la eliminación de toda forma  
12 de discriminación, así como con el fomento de una cultura respetuosa de las diferencias.
- 13       3- Esta política está orientada por los enfoques de: Derechos Humanos, género sensible,  
14 protección integral, diversidades, inclusividad, interculturalidad, generacional-contextual.
- 15       4- El Colegio integra el enfoque de Derechos Humanos en la visión, misión, valores  
16 institucionales, planificación estratégica y planes anuales operativos, cuerpo de políticas,  
17 normativa interna, Reglamento Interno de Trabajo, código deontológico y otros referentes  
18 institucionales.
- 19       5-El Colegio procura los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como la  
20 creación de mecanismos normativos, administrativos y operativos para la implementación  
21 efectiva de esta política.
- 22       6- El Colegio da a conocer de manera periódica la política de Derechos Humanos, así como los  
23 comunicados de carácter educativo sobre estos temas, por medio de los mecanismos de  
24 comunicación más adecuados, tanto en el ámbito interno como externo.
- 25       7-El Colegio cuenta de manera permanente con un equipo de trabajo denominado Equipo de  
26 Derechos Humanos e inclusión, nombrado por la Dirección Ejecutiva y conformado de manera  
27 voluntaria y Ad honorem por personas colaboradoras. Este equipo responde en su quehacer de  
28 manera directa a la Dirección Ejecutiva y para el desarrollo de sus funciones, contará con la  
29 asesoría legal de una persona colaboradora profesional en Derecho.

1 8- El accionar del Equipo de Derechos Humanos e inclusión está dirigido a acompañar a las  
2 personas funcionarias, órganos, personas colegiadas y poblaciones relacionadas.

3 9- Las funciones del Equipo de Derechos Humanos e inclusión consisten en:

4 a) La planificación, ejecución, evaluación y seguimiento del Plan Anual Operativo del Equipo  
5 de trabajo.

6 b) La promoción y divulgación de los Derechos Humanos y de las buenas prácticas que  
7 consoliden una cultura organizacional respetuosa, inclusiva e igualitaria, acorde con los  
8 enfoques de la presente política explicitados en el punto 2.

9 c) El desarrollo de acciones de Educación en Derechos Humanos y para los Derechos  
10 Humanos dirigidas al personal, órganos, personas colegiadas y poblaciones relacionadas,  
11 que promuevan su conocimiento y su ejercicio pleno.

12 d) La revisión de las políticas institucionales vigentes y futuras, desde el enfoque de los  
13 derechos humanos para su respectiva incorporación, en caso de ser necesario, emitiendo las  
14 respectivas recomendaciones a la Dirección Ejecutiva, dirigidas a la eliminación de sesgos  
15 en esta materia.

16 e) La emisión de recomendaciones a la Dirección Ejecutiva relacionadas con la vivencia de  
17 los Derechos Humanos en el contexto institucional.

18 f) La coordinación, el desarrollo, la promoción, la ejecución, el control, la evaluación, el  
19 seguimiento y la mejora continua de la política de Derechos Humanos e inclusión, para lograr  
20 alcanzar a corto, mediano y largo plazo los objetivos propuestos.

21 g) La asesoría hacia las distintas instancias del Colegio sobre la materia y en la canalización  
22 y acompañamiento de denuncias relacionadas con actitudes y conductas discriminatorias a  
23 lo interno del Colegio.

24 h) La divulgación periódica de las acciones realizadas y los logros alcanzados en materia de  
25 derechos humanos por parte del Colegio.

26 10- El Colegio procura mantener relaciones interinstitucionales con las instituciones estatales  
27 rectoras encargadas de velar por la promoción y protección de los derechos humanos, la  
28 inclusión y la no discriminación, así como con otras instancias que trabajan en la promoción y  
29 divulgación de los derechos humanos, con fines de cooperación y trabajo conjunto.

1 11- La Dirección Ejecutiva, las Jefaturas de Departamento y el Departamento de Recursos  
2 Humanos velan por el cumplimiento y aplicación efectiva de esta política. La Dirección Ejecutiva  
3 en lo general, cada Jefatura en relación a lo concerniente al equipo de trabajo a su cargo y al  
4 quehacer de su Departamento y el Departamento de Recursos Humanos en lo relativo a las  
5 relaciones laborales, recepción y atención efectiva de denuncias internas por discriminación,  
6 por medio de los mecanismos ya existentes o de nuevos mecanismos que se generen para tal  
7 efecto.

8 12- El Colegio cuenta con mecanismos claros que permitan recibir, atender y resolver las  
9 denuncias generadas por actitudes y conductas discriminatorias, así como con mecanismos para  
10 sancionar dichas actitudes y conductas. Los procesos de denuncia y atención de situaciones de  
11 discriminación deben ser resguardados por la confidencialidad. Estos mecanismos de denuncia  
12 estarán establecidos en la política para tal fin.”

13 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, consulta por qué se hace diferencia en el primer  
14 reglón del punto once de los jefes de departamento y el Departamento de Recursos Humanos.  
15 El Lic. Eduardo López Murillo, aclara que se planteó para que la Dirección Ejecutiva, vele por el  
16 cumplimiento de la política general y cada jefatura con relación a su equipo de trabajo específico  
17 y al quehacer de su departamento; y el Departamento de Recursos Humanos en lo relativo a  
18 las relaciones laborales y procesos de reclutamiento, selección, capacitación; todos los demás  
19 procesos internos sobre los cuales trabaja ese departamento con toda la población de personas  
20 colaboradoras.

21 El señor Presidente indica que le parece extraño que antes del punto y seguido en el segundo  
22 reglón se hace la diferencia entre las jefaturas de departamento y el Departamento de Recursos  
23 Humanos, luego obviamente se especifica qué hace el Departamento de Recursos Humanos,  
24 reitera que no comprende por qué hacen la diferencia.

25 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, añade que el Departamento de Recursos  
26 Humanos, es el departamento competente, no solamente para los colaboradores a lo interno,  
27 sino también para los que se pueden incorporar a Colypro, mediante los procesos de  
28 reclutamiento y selección, y al final de cuenta es el departamento que por su naturaleza le  
29 compete esos temas.

1 El señor Presidente, externa que este tipo de política se puede regular con las políticas  
2 específicas porque cuando se adelanta a las políticas específicas, le cuesta amarrar algunas con  
3 las políticas generales, de pronto salen conceptos nuevos que podrían haberse presentado en  
4 alguna política general y es el riesgo que ha planteado a la Dirección Ejecutiva en varias  
5 oportunidades, porque lo manifestado por el Lic. López Murillo y el señor Director Ejecutivo,  
6 perfectamente se puede desegregar en una política específica, para luego ir a procedimientos  
7 y sub procedimientos, que es como han venido trabajando, caso contrario nunca van a terminar  
8 con políticas específicas.

9 La idea es que de una política general se detalle en dos o tres políticas específicas y de ahí se  
10 pasa a procedimientos y subprocedimientos, a fin de establecer una línea de conducción de lo  
11 general a lo particular.

12 El Lic. López Murillo, menciona que el equipo de trabajo lo plantea pensando en lo detallado,  
13 en aspectos que tal vez requieren el describir un protocolo para denuncias, sin embargo, están  
14 anuentes a seguir las indicaciones que la Junta Directiva le planteen al equipo de trabajo y  
15 continua con la presentación:

16 "13- Las personas funcionarias realizan sus labores de manera acorde con los principios  
17 establecidos en el punto 1 de esta política, así como las personas que conforman los distintos  
18 órganos del Colegio Profesional.

19 14- El quehacer profesional de las personas colegiadas, en distintas áreas y ámbitos, se registrará  
20 según lo establecido en el Código Deontológico del Colegio Profesional y con los principios  
21 establecidos en el punto 1 de esta política.

22 15- El Colegio procura desarrollar procesos de comunicación internos y externos, inclusivos y  
23 no discriminatorios, libres de expresiones que refuercen o fomenten prejuicios o estereotipos  
24 de cualquier naturaleza.

### 25 **POLÍTICAS: Especificas**

26 1- El Equipo de Derechos Humanos e inclusión está conformado preferiblemente por una  
27 persona representante de la Dirección Ejecutiva, una persona representante del  
28 Departamento de Recursos Humanos, una persona representante del Departamento de  
29 Comunicaciones y una persona representante del Departamento de Desarrollo Profesional y

- 1 Humano. A este equipo de trabajo podrán integrarse otras personas funcionarias  
2 comprometidas con los Derechos Humanos, previo aval de la Dirección Ejecutiva.
- 3 2- El Colegio conmemora y celebra anualmente, a través de acciones afirmativas y educativas,  
4 las efemérides nacionales e internacionales relacionadas con la promoción y el  
5 fortalecimiento de los Derechos Humanos y del respeto a la dignidad de todas las personas  
6 y con la promoción de la diversidad cultural, étnica, sexual y funcional, según lo establecido  
7 en el Plan de Desarrollo y en los Planes Anuales Operativos de los distintos departamentos  
8 y órganos. Dichas acciones están dirigidas a personas colaboradoras y colegiadas y  
9 promueven la erradicación del sexismo, machismo, racismo, xenofobia, LGBTIQfobia y  
10 cualquier otra forma de discriminación.
- 11 3- El Colegio desarrolla los mecanismos para la recolección de información que permita la  
12 identificación de necesidades en materia de accesibilidad y diversidad familiar desde los  
13 procesos de incorporación.
- 14 4- Cada Departamento y órgano del Colegio debe incluir en sus planes anuales operativos, el  
15 presupuesto que le permita realizar las acciones para el cumplimiento de esta política.
- 16 5- El Colegio implementa las ayudas técnicas y los servicios de apoyo necesarios para la  
17 reducción y eliminación de barreras de acceso para las personas funcionarias y colegiadas  
18 con algún tipo de discapacidad, con el fin de propiciar la participación plena en los entornos  
19 institucionales en igualdad de condiciones. Asimismo, realiza los ajustes razonables  
20 necesarios para que estas personas puedan gozar de sus derechos o desempeñar sus labores  
21 de manera adecuada.
- 22 6- Para las personas colegiadas que así lo requieran, el Colegio cuenta con protocolos para la  
23 realización del cambio de nombre en todos los documentos oficiales que emita, con el fin de  
24 respetar el derecho a la autodeterminación de la identidad. Dichos protocolos estarán  
25 disponibles en el sitio web oficial y son divulgados de manera periódica al menos dos veces  
26 al año en los medios oficiales internos.

### 27 **Comunicación y divulgación**

- 28 7- Los materiales multimedia producidos por el Colegio deben contar, en la medida de las  
29 posibilidades técnicas y presupuestarias, con interpretación a Lengua de Señas Costarricense

1 (LESCO) considerando un mínimo del **20%** de proporción del recuadro de acuerdo a la  
2 disponibilidad del espacio y con subtitulación al idioma español. Esta disposición aplicará  
3 para los productos dirigidos a las personas colegiadas. Los Departamentos y órganos deben  
4 reservar presupuesto en sus Planes Anuales Operativos para la contratación de servicios de  
5 interpretación a LESCO. En caso de que una persona sorda se integre al equipo de personas  
6 colaboradoras, deberá garantizarse la accesibilidad de todos los materiales dirigidos a esta  
7 población.

- 8 8- El Colegio debe contar con personal capacitado en el uso de la Lengua de Señas  
9 Costarricense (LESCO) y Braille, con el fin de que haya personas funcionarias con las  
10 capacidades comunicativas necesarias para brindar atención y servicios a las personas  
11 sordas. En la selección de las personas funcionarias a capacitar, el Colegio les dará prioridad  
12 a aquellas personas funcionarias que realizan labores de atención a las personas colegiadas  
13 desde los distintos Departamentos, velando porque haya al menos una persona capacitada  
14 en cada Departamento que brinda servicio externo. Dicha capacitación es coordinada por  
15 el Departamento de Recursos Humanos.”

16 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, consulta al Lic. López Murillo, que, de acuerdo  
17 a su expertís, con cual política general amarra esta política específica, porque cuando lee que  
18 el Colegio debe contar con funcionarios que cuenten con las capacidades comunicativas  
19 necesarias, le llama la atención porque eso implicaría contratar personal que tenga esas  
20 capacidades o formar al personal que se tiene para que adquieran esas capacidades, porque  
21 desconoce si se tienen.

22 El Lic. López Murillo, considera que el tema a nivel general de accesibilidad, de acuerdo a los  
23 procesos de comunicación, se amarra con la política general dos que tiene que ver con el  
24 cumplimiento de la legislación internacional, nacional, la Ley 7600 y otras leyes que se han  
25 desarrollado en materia de lengua de señas costarricense, el acuerdo de la Junta Directiva que  
26 tomó en el 2019 que garantiza el cumplimiento de la ley.

27 El señor Presidente menciona que en el punto ocho se está poniendo algo que es general en  
28 una política específica, por ello ha insistido que no le salgan con que una política específica se  
29 hable de una cosa diferente que no esté explícita en una política general; comprende lo que el

1 Lic. López Murillo quiere decir, pero si hablan de que por medio de una política específica se  
2 obliga al Colegio a tener que contratar personal por tener que hacerlo, considera que es mejor  
3 dejarlo en una política general.

4 El Lic. López Murillo, indica que comprende el punto del señor Presidente, sin embargo, cita el  
5 ejemplo de una colaboradora de la plataforma de Alajuela y su persona, comenzaron a formarse  
6 en leasco en el 2020, en la escuela de la Universidad de Costa Rica, quien detuvo los procesos  
7 debido a la pandemia, evidentemente la idea es que de manera progresiva la institución vaya  
8 formando personas funcionarias, que desempeñan labores estratégicas en esa habilidad  
9 comunicativa específica para que puedan brindar información a la comunidad sorda,  
10 considerando personas colegiadas o familiares.

11 El señor Presidente, sugiere que en el primer reglón se le da otra orientación, porque no es lo  
12 mismo que cualquier otra persona agarre la política y diga que el Colegio debe contar con  
13 personal capacitado para el uso de las leguas en señas a que diga que "el Colegio procurará la  
14 capacitación de su personal en el uso de ...", porque pueden agarrar la política y obligar al  
15 Colegio a contratar personal para tal y tal cosa. Si lo pone como lo está diciendo lo ve como  
16 una política específica que se puede amarrar de la política general dos.

17 El Lic. López Murillo, comprende al señor Presidente, capta su punto, sin embargo, considera  
18 que es un tema de redacción y continua con la presentación:

19 9- "Las campañas publicitarias y acciones de comunicación desarrolladas por el Colegio deben  
20 contemplar durante la selección de los recursos audiovisuales y multimedios a producir,  
21 aspectos de inclusión y accesibilidad a la información de las personas con discapacidad, con  
22 el fin de adaptar estos a los diferentes públicos.

23 10- Los recursos gráficos o audiovisuales que genere el Colegio contemplará la diversidad étnica,  
24 cultural y funcional.

25 11- Para garantizar el acceso universal a la información, el Colegio implementa herramientas de  
26 accesibilidad en su sitio web, aplicaciones móviles y medios de comunicación de interés  
27 público y dirigidos a la sociedad en general.

28 **Departamento de Recursos Humanos**

1 12- El Departamento de Recursos Humanos desarrolla procesos de selección, contratación,  
2 remuneración, promoción, formación, retribución, cierre de brechas, gestión del talento  
3 humano y desvinculación, respetuosos de los Derechos Humanos y de la dignidad de todas  
4 las personas.”

5 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, le extraña que quede una política específica  
6 aquí, siendo algo medular del Departamento de Recursos Humanos, eso está en otro lado, pero  
7 aquí queda como parte de una política específica.

8 El Lic. López Murillo, indica que ve esta política un poquito como política general.

9 El señor Presidente, externa que esta política es general y es competencia de otra materia, si  
10 interpreta lo que quieren decir ahí, estaría hablando de lo que hace el Departamento de  
11 Recursos Humanos en esa materia, propiamente del tema de discriminación por lo que podría  
12 pensar que en todos los procesos que hace el Departamento de Recursos Humanos, siempre  
13 se procurará el respeto a los derechos humanos desde la óptica de tal y tal; porque eso es  
14 general, sin embargo, así lo están planteando en la propuesta.

15 El señor Director Ejecutivo, indica que este tipo de temas se tienen que ver con ojos muy finos,  
16 se deben realizar amarres de todo y al final de cuentas se habla de la gestión de la institución  
17 como un todo, lo que se quiere y entiende el trabajo del equipo es visibilizar eso y estar atentos  
18 que en el Departamento de Recursos Humanos hagan eso, que “per se” lo tendrían que hacer  
19 sin que exista una política porque se deben respetar leyes superiores.

20 El Lic. López Murillo, continua con la presentación:

21 13- El Departamento de Recursos Humanos incluye en su Plan Anual de Capacitación procesos  
22 de sensibilización, concientización y capacitación sobre temáticas atinentes a los derechos  
23 humanos, inclusión y no discriminación dirigidos a todo el personal de la Corporación; dichos  
24 procesos serán facilitados por personas funcionarias de instituciones públicas con las que se  
25 coordine de manera interinstitucional o por personas profesionales contratadas para tal fin,  
26 para lo cual se contará con el apoyo del Equipo de Derechos Humanos e inclusión del Colegio.

27 14- El Departamento de Recursos Humanos incluye en los procesos de inducción del nuevo  
28 personal, temas atinentes a derechos humanos, inclusión y no discriminación; dichos

1 procesos serán facilitados por miembros del equipo de trabajo de Derechos Humanos e  
2 inclusión de la Corporación.

3 15- El Departamento de Recursos Humanos, debe reservar y asignar el 5% de las plazas  
4 vacantes para personas con alguna discapacidad, con el fin de garantizar la inserción laboral  
5 y la igualdad de oportunidades para estas personas, garantizando las mismas condiciones  
6 salariales, laborales y otros aspectos que sean atinentes al proceso de inserción. En  
7 concordancia con lo establecido en la Ley N. 8862. Además, como una acción afirmativa,  
8 este mismo criterio aplicará para personas con una condición particular de salud o genética,  
9 personas pertenecientes a pueblos indígenas, minorías étnicas o personas trans, que se  
10 encuentren en condiciones de vulnerabilidad.

11 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, considera que este punto es un pequeño gran  
12 detalle.

13 El MBA. Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, consulta si existe alguna ley que obligue al Colegio  
14 como ente público no estatal a contratar el 5% de las plazas vacantes para personas con alguna  
15 discapacidad, dado que el 5% de ciento noventa serían por lo menos ocho personas.

16 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, menciona que el 5% en el sector público es  
17 obligatorio y recuerda a los presentes que el Colegio es administración pública descentralizada,  
18 por lo que a su criterio sí se deber contar con ese 5%.

19 El señor Director Ejecutivo, indica que en caso de que la regla fiscal les permita contratar más  
20 personal se debe reservar que esas personas tengan una condición de discapacidad.

21 La señora Asesora Legal, aclara que eso dependerá del funcionamiento del Colegio, pero  
22 efectivamente si se realiza un concurso de un puesto se debe contemplar, por ello muchas  
23 empresas utilizan base de datos de potenciales oferentes y trabajando con ello, la idea es no  
24 crear diferencias. Este tema perfectamente podría no incluirse en la política, porque, por otro  
25 lado, el Código de Trabajo, con la reforma procesal laboral, ya estableció elementos que  
26 prohíben discriminar, incluso en las etapas previas al contrato de trabajo, incluso so pena de  
27 una causal de despido para quienes incurran en ese tipo de práctica. Añade que, aunque no  
28 se incluya en esta política, ya existe otra norma que lo cubre, sin embargo, en este caso es

1 mejor incluirla en la política por efectos de transparencia, dado que el Código de Trabajo, lo  
2 tienen muy claro en algunos casos, pero alguna gente que de primera mano busca la política.  
3 El señor Presidente consulta por qué un tema tan relevante que hace alusión a una ley queda  
4 en una política específica, además difiere que se indique el Departamento de Recursos  
5 Humanos, debe decir "el Colegio de Licenciados y Profesores" porque se está hablando de la  
6 Corporación y no es el departamento quien define esa situación, de ciento noventa se habla de  
7 ocho personas, siendo una cuestión coyuntural que va más allá de lo que el Departamento de  
8 Recursos Humanos pueda decir.

9 La señora Asesora Legal, aclara que lo vio en otro sentido, cuando dice el "Colegio", lo ve como  
10 una norma general, cuando lee "Departamento de Recursos Humanos" lo ve más operativo  
11 porque de todo el Colegio alguien tiene que materializarlo, alguien tiene que leerlo; así fue  
12 como lo entendió cuando lo leyó, al final es una obligación del Colegio como entidad, pero a la  
13 hora de hacerlo a alguien se le debe asignar.

14 El señor Presidente indica que la señora Asesora Legal le sigue dando la razón, porque si arriba  
15 está como política general, en una política específica alguien tiene que hacer, pero arriba no  
16 está como una política general, puede amarrarlo con una política general, pero eso es otra  
17 cosa.

18 La señora Asesora Legal menciona que se puede crear una política general con ese contenido  
19 y la específica con un aspecto de operacionalizar, que se repita no es problema, sino que no se  
20 diga.

21 El señor Presidente indica que sigue con la preocupación de que en las políticas específicas los  
22 meten conceptos o situación que no estén en políticas generales.

23 La señora Asesora Legal, externa que política general o específica igual es obligatorio  
24 implementarla ya por aprobadas.

25 El señor Presidente indica que justamente porque la Junta Directiva aprueba las generales y  
26 conoce las específicas, si en una general no quedó y en una específica solo la conocen quiere  
27 decir que está aprobando políticas específicas y demandará presupuesto y una serie de cosas  
28 que no están aprobadas por la Junta Directiva.

29 El Lic. López Murillo, continua con la presentación:

1 16- El Departamento de Recursos Humanos considera las condiciones académicas, experiencia  
2 laboral, aptitudes, actitudes, competencias personales y profesionales u otros factores de  
3 las personas mencionadas en el punto anterior como criterios de selección, junto con las  
4 labores a desempeñar en los puestos de trabajo. Además, las personas mencionadas en el  
5 punto anterior deben haber superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes  
6 para cada puesto y haber aceptado el puesto para el cual fueron consideradas.

7 17- El Departamento de Recursos Humanos procura y brinda las condiciones óptimas para que  
8 las personas que sean contratadas según el punto 15 de esta política, desarrollen sus  
9 labores. Este Departamento se asesorará con las instancias correspondientes con respecto  
10 a las adecuaciones que se necesitan establecer en el proceso de selección, con el fin de  
11 valorar la idoneidad de dichas personas para el desempeño de los puestos para los que sean  
12 consideradas.”

13 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, considera que la política específica quince debe  
14 trasladarse a una política general y la dieciséis y diecisiete, operativizan la política quince.

15 El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, continua con la presentación:

16 **“Departamento de Desarrollo Profesional y Humano**

17 18- El Departamento de Desarrollo Profesional y Humano incluye en su Plan Anual Operativo  
18 acciones formativas dirigidas a las personas colegiadas, orientadas a la promoción y al  
19 fortalecimiento de los derechos humanos, de la Educación en derechos humanos, de la  
20 inclusión de todas las diversidades humanas y la no discriminación, en congruencia con la  
21 Política Educativa nacional y la legislación nacional vigente. Asimismo, incluye acciones de  
22 investigación en las mismas líneas con el fin de generar nuevos conocimientos en el tema  
23 desde la perspectiva educativa.

24 19- El Departamento de Desarrollo Profesional y Humano procura que la plataforma de cursos  
25 virtuales y todos los productos que se oferten en ella cuenten con los mecanismos de  
26 accesibilidad para permitir la participación de las personas colegiadas con algún tipo de  
27 discapacidad.”

28 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, externa que la política diecinueve  
29 evidentemente implicará un aumento al presupuesto, porque evidentemente para el congreso

1 que realizará prontamente el Colegio, se tendrá que contar con un profesional en el lenguaje  
2 de señas.

3 El Lic. López Murillo, aclara que las políticas atinentes al Departamento de Desarrollo Profesional  
4 y Humano, se vienen cumpliendo progresivamente, año con año el departamento asigna  
5 presupuesto a temas relacionados con educación inclusiva, derechos humanos y  
6 multiculturalidad.

7 El señor Presidente considera que el Lic. López Murillo, dijo la palabra clave "progresivamente".  
8 Añade que en ocasiones aprueban las políticas alegremente, pero también los encasilla, por ello  
9 el mismo Director Ejecutivo en algunas oportunidades les ha dicho "es que así está la política y  
10 así se aprobó", por ello cuando se van a aprobar las políticas se debe tener el cuidado que la  
11 misma política no se convierta en una camisa de fuerza y ponga contra la pared al mismo  
12 Colegio.

13 El MBA. Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, continua con la presentación:

14 **"Departamento de Desarrollo Personal**

15 20- El Departamento de Desarrollo Personal debe promover en las actividades sociales,  
16 culturales, artísticas y deportivas que organice, la accesibilidad, respeto a la dignidad y  
17 participación plena de todas las personas colegiadas activas y jubiladas.

18 **Departamento de Infraestructura y mantenimiento**

19 21- El Departamento de Infraestructura y Mantenimiento junto con las áreas encargadas, deben  
20 garantizar que todas las instalaciones físicas propiedad de la Corporación cuenten con  
21 condiciones de accesibilidad para el uso y disfrute de todas las personas. Asimismo, vela  
22 porque todas las oficinas regionales cuenten con condiciones de accesibilidad, en apego a la  
23 legislación nacional vigente.

24 22- Todos los Departamentos, órganos e instancias regionales vela porque los locales que sean  
25 alquilados para el desarrollo de actividades de la Corporación cuenten con las condiciones  
26 óptimas de accesibilidad que permitan la participación plena de todas las personas, en apego  
27 a la legislación nacional vigente.

28 23- Todas las instalaciones del Colegio, deben contar con al menos un servicio sanitario que  
29 cumpla con la Ley 7600, que sea de uso mixto, debidamente rotulado.

1 24- Las sedes del Colegio y los centros culturales recreativos cuentan con una sala de lactancia  
2 debidamente equipada disponible para las personas funcionarias y colegiadas. Dicho espacio  
3 deberá contar además con cambiadores de pañales para la debida atención de las personas  
4 menores de edad, todo lo anterior debidamente rotulado.

5 **Transitorio: se contará con un periodo transitorio de 2 años a partir de la entrada en**  
6 **vigencia para la implementación del 100% de lo establecido en esta política.**

7 **Glosario de términos**

8 Ajuste razonable: modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una  
9 carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar  
10 a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás,  
11 de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

12 Ayudas técnicas y servicios de apoyos necesario: función es la de permitir o facilitar la  
13 realización de determinadas acciones, de tal manera que, sin su uso, estas tareas serían  
14 imposibles o muy difíciles de realizar para un individuo en una situación determinada.

15 Bifobia: Temor, rechazo o aversión hacia las personas bisexuales, con frecuencia expresada en  
16 actitudes o comportamientos discriminatorios o violentos.

17 Derechos humanos: derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna por  
18 cualquier condición o característica humana. Son normas que reconocen y protegen la dignidad  
19 de todos los seres humanos. Son universales (todas las personas tienen derecho a ellos),  
20 inalienables (nadie puede renunciar a ellos), indivisibles (no existen unos más importantes que  
21 otros), interdependientes (el ejercicio de uno, muchas veces depende del ejercicio de otros) y  
22 están interrelacionados.

23 Discapacidad: Es un concepto que evoluciona e incluye a aquellas personas que presenten  
24 deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con  
25 diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad  
26 de condiciones con las demás.

27 Discriminación: Hace referencia a toda actitud y acción tendiente a excluir, marginar, segregar  
28 o brindar trato diferenciado en función de una característica particular, incluyendo nacionalidad,  
29 edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, idioma, acento, religión o

1 creencias, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social,  
2 posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado,  
3 apátrida o desplazado interno, discapacidad, condición de salud o genética o cualquier otra.  
4 Diversidad: es una característica inherente a las personas, que hace referencia a las diferencias  
5 que existen entre ellas. Existen distintos tipos de diversidad: étnica, cultural, religiosa, funcional,  
6 sexual, entre otras.

7 Enfoque de Derechos Humanos: Este enfoque se fundamenta en los instrumentos  
8 (declaraciones, convenios, tratados, otros) de Derecho Internacional de los Derechos Humanos;  
9 en la práctica son todas aquellas decisiones, acciones y procesos cuyo fin sea la promoción y la  
10 protección de los derechos humanos de las personas, reconociendo su dignidad intrínseca por  
11 el solo hecho de ser persona.

12 Enfoque género sensible: Reconoce los condicionamientos socialmente construidos que definen  
13 formas diferencias de ser y de hacer para hombres y mujeres y que históricamente han  
14 generado relaciones de poder, control y dominación. A partir de este enfoque, se concibe a las  
15 mujeres y a los hombres como sujetos históricos construidos socialmente y en permanente  
16 cambio, según las oportunidades que se les brinden. Reconoce la diversidad de identidades y  
17 experiencias de género que existen, reconoce además que todas las personas, sin importar sus  
18 identidades y expresiones de género (s), tienen derecho a vivir plenamente, con igualdad y  
19 equidad, libres de violencia y discriminación.

20 Enfoque de protección integral: este enfoque se fundamenta en el principio del interés superior  
21 del niño, es decir, que toda acción pública o privada concerniente a una persona menor de  
22 edad, debe considerar el interés superior (interés mejor) de la persona menor de edad.

23 Enfoque de diversidades: Hace referencia al reconocimiento de que todas las personas somos  
24 diferentes e igualmente dignas de respeto y de existir, independientemente de las condiciones  
25 y características individuales, respetando el derecho de las otras personas a ser y existir.

26 Enfoque de inclusividad: Este enfoque se basa en la valoración de la diversidad como elemento  
27 enriquecedor de los grupos y las sociedades y favorecedor de la persona, reconociendo la  
28 diversidad de necesidades, habilidades y competencias. Esto significa que, si bien todas las

1 personas somos iguales en derechos, nuestras necesidades deben ser consideradas desde una  
2 perspectiva plural y diversa.

3 Enfoque de interculturalidad: Este enfoque reconoce las desigualdades y exclusiones que  
4 experimentan minorías étnicas como personas indígenas, migrantes, afrodescendientes, y  
5 promueve acciones afirmativas que cierren las brechas e inequidades que estos grupos han  
6 sufrido.

7 Enfoque generacional-contextual: Este enfoque considera el momento o etapa de desarrollo de  
8 las personas en su ciclo vital para relativizar las estrategias de trabajo, en función de sus  
9 posibilidades, expectativas y prioridades, reconociendo las particularidades que un determinado  
10 entorno genera en las vivencias de las personas.

11 Homofobia: Temor, rechazo o aversión hacia las personas homosexuales, con frecuencia  
12 expresada en actitudes o comportamientos discriminatorios o violentos.

13 Identidad (es) de género: se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada  
14 persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el género asignado al  
15 momento de nacimiento y previo a éste, podría incluir la vivencia personal del cuerpo (que  
16 podría manifestarse en la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios  
17 médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras  
18 expresiones de género, pudiendo incluir la vestimenta, el modo de hablar y los modales, el  
19 nombre, el pronombre a utilizar para referenciarse.

20 Lesbofobia: Temor, rechazo o aversión hacia mujeres lesbianas con frecuencia expresada en  
21 actitudes o conductas discriminatorias o violentas.

22 Persona con discapacidad: aquellas personas que hayan sido declaradas mediante certificación  
23 emitida por las autoridades competentes de la Caja Costarricense de Seguro Social como  
24 persona que posee algún tipo o grado de discapacidad.

25 Personas LGBTIQ+: las siglas LGBTIQ+ se utilizan para referirse de manera práctica a las  
26 personas lesbianas, gays, bisexuales, trans (transgénero, transexuales, travestis),  
27 intersexuales, queer o a cualquier otra persona no heteronormada.

1 Queer: Persona que vive al margen de la heteronormatividad. Esta corriente huye de las  
2 identidades estáticas que culturalmente se imponen, entendiendo que las personas transitan  
3 entre los géneros.

4 Transgénero (persona): Persona cuyo sexo biológico no coincide con su identidad de género,  
5 ya que se siente identificada con el otro género ya sea lo masculino o femenino. Las personas  
6 transgénero no se someten a procedimientos quirúrgicos para hacer coincidir su sexo y su  
7 género.

8 Transexual (persona): Persona cuyo sexo biológico no coincide con su identidad de género.  
9 Muchas personas transexuales requieren pasar por procesos quirúrgicos u hormonales para  
10 encontrar coherencia entre su identidad y su corporalidad que se manifiesta físicamente.

11 Transfobia: Temor, rechazo o aversión hacia las personas trans (transgénero, transexuales o  
12 travestis) con frecuencia expresada en actitudes o comportamientos discriminatorios o  
13 violentos.”

14 El señor Presidente agradece al Lic. López Murillo, su asistencia y participación.

15 El Lic. Eduardo López Murillo, agradece la atención brindada y se retira de la sesión al ser las  
16 8:57 p.m.

17 Conocido el orden del día la Junta Directiva acuerda:

18 **ACUERDO 06:**

19 **Dar por recibido el oficio CLYP-DE-DDHH-004-2021 de fecha 15 de julio de 2021,**  
20 **suscrito por el Lic. Eduardo López Murillo, la Ing. Yajaira Ríos Aguilar, la Bach. Carla**  
21 **Arce Sánchez y la Bach. Xiomara Rodríguez Méndez; todos miembros del Equipo**  
22 **DDHH e Inclusión, en el que presentan propuesta integral de la política**  
23 **“Lineamientos para la Promoción de los Derechos Humanos y la Inclusión”, la cual**  
24 **se aprueba según se detalla en el anexo 03. Solicitar a la Dirección Ejecutiva,**  
25 **coordine la publicación de esta política en el Diario Oficial La Gaceta./ Aprobado**  
26 **por seis votos./**

27 **Comunicar al Lic. Eduardo López Murillo, la Ing. Yajaira Ríos Aguilar, la Bach. Carla**  
28 **Arce Sánchez, a la Bach. Xiomara Rodríguez Méndez; todos miembros del Equipo**  
29 **DDHH e Inclusión y a la Dirección Ejecutiva (Anexo 03)./**

1 La M.Sc. Ingrid Jiménez López, Vocal II, solicita autorización para retirarse de la sesión por  
2 motivos personales.

3 Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:

4 **ACUERDO 07:**

5 **Autorizar a la M.Sc. Ingrid Jiménez López, Vocal II, para que se retire de la sesión**  
6 **073-2021 del jueves 29 de julio de 2021, por motivos personales; por lo tanto**  
7 **procede el pago de dieta./ Aprobado por cinco votos./**

8 **Comunicar a la M.Sc. Ingrid Jiménez López, Vocal II y a la Unidad de Secretaría./**

9 La M.Sc. Ingrid Jiménez López, Vocal II, se retira de la sesión al ser las 9:12 p.m.

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

11 **ARTÍCULO 06.** CLYP-DA-UI-RET-030-2021 Retiros. **(Anexo 04).**

12 El MBA. Enrique Viquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DA-UI-RET-030-  
13 2021 de fecha 27 de julio de 2021, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado  
14 de la Unidad de Incorporaciones, revisado por la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa  
15 Administrativa, el cual cuenta con el visto bueno de su persona, en el que presentan el informe  
16 de retiros temporales e indefinidos.

17 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

18 **ACUERDO 08:**

19 **Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-RET-030-2021 de fecha 27 de julio de 2021,**  
20 **suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**  
21 **Incorporaciones y la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa Administrativa, en el que**  
22 **presentan el informe de retiros temporales e indefinidos. Aprobar el retiro de las**  
23 **siguientes personas colegiadas por cuanto aportaron todos los requisitos solicitados**  
24 **en la POL/PRO-INC03 Retiros Temporales e Indefinidos:**

25 **RETIROS INDEFINIDOS:**

Nombre	Cédula	Motivo
RODRÍGUEZ MARCHENA IVANIA	503110836	██████████
ARCE ARAYA RICARDO	700870385	██████████
MATARRITA HERNÁNDEZ FERNANDA	702460845	██████████
MOLINA VARGAS MARÍA ELENA	202610075	Jubilado

1	QUIRÓS QUIRÓS GREGORIA	501390906	Jubilado
2	BOGANTES AGUILAR ROY DANIEL	105470606	Jubilado
3	VILLALOBOS VINDAS MARCO A.	203700444	No labora en educación
4	DUARTE MOLINA ADONAY	502170753	Jubilado
5	CASTRO PANIAGUA MARITZA	502550392	Jubilado
6	SIBAJA MONGE LUZVINA	202840029	Jubilado
7	ARIAS LEITÓN LIDIETH	111140278	██████████
8	CALERO ROJAS CARLOS ALFREDO	800730904	Jubilado
9	REYES CHAVES JONNATHAN	111400421	No labora en educación
10	SOLÍS HERNÁNDEZ ZELENIA	106170206	Jubilado
11	CASTRO VARGAS MARIA	602220237	Jubilado
12	AGUILAR SOSA MARIA ISABEL	601520022	Jubilado
13	AVILA CUBILLO ALVARO RAFAEL	106060767	Jubilado
14	QUIRÓS SÁNCHEZ OLGA	107050025	Jubilado
15	CUBILLO ARAYA ASLY JULIETTE	702390774	██████████
16	QUIRÓS ANGULO ALEXANDRA	503220802	No labora en educación

**RETIROS TEMPORALES:**

Nombre	Cédula	Motivo del retiro	Fecha Rige	Fecha Vence
ZUMBADO VARGAS NANCY	110650025	Permiso sin goce	21/07/2021	03/08/2022

**Dichos retiros indefinidos rigen a partir de la comunicación del acuerdo de aprobación a la Unidad respectiva, para su cambio de condición en sistema y notificación al colegiado. Trasladar este oficio a la Fiscalía con la finalidad de dar seguimiento a las personas que se retiran, para verificar si efectivamente están o no trabajando en educación y al Departamento de Comunicaciones para que suspenda el envío de notificaciones a éstas personas./ Aprobado por cinco votos./ ACUERDO FIRME./**

**Comunicar al M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de Incorporaciones, a la Dirección Ejecutiva, a la Unidad de Cobros, a la Fiscalía y al Departamento de Comunicaciones (Anexo 04)./**

**ARTÍCULO 07.** Contratación de plataforma para Congreso Internacional Virtual. **(Anexo 05).**

El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta la siguiente solicitud de compra: "Contratación de una plataforma para un congreso internacional en modalidad 100% virtual: "I Congreso Académico Virtual: Retos educativos en tiempos de pandemia - Colypro 2021"; que

Indique los requisitos necesarios previo a adquirir el bien o servicio indicado anteriormente:				
(Marque los requisitos solicitados con una X o indique N/A en caso contrario)				
		N/A	Garantía	

soporte hasta 15.000 personas navegando simultáneamente. A realizarse del 23 de setiembre al 31 de octubre del 2021 con 8 ponentes internacionales.

Cuadro comparativo

ESPECIFICACIÓN DEL BIEN O SERVICIO	GRUPO CERCA DE COSTA RICA SOCIEDAD ANONIMA	CONSORCIO EMPRESARIAL RAMEZA S.A	MY BUSINESS MATCHES™
PLATAFORMA VIRTUAL PARA CONGRESO	₡ 18 463 019,00	₡ 29 749 136,20	₡ 8 420 376,50
INCLUYE PONENTES	SÍ	SÍ	NO
CUMPLE TÉCNICAMENTE CON LOS REQUERIMIENTOS	SÍ	NO	NO
<b>Monto Total</b>	₡ 18 463 019,00	N/A	N/A
<b>Monto Recomendado</b>	<b>₡ 18 463 019,00</b>		
<b>Tipo de cambio del dólar del 16 de julio del 2021</b>	<b>₡ 621,43</b>		

Se adjunta la(s) cotización(es), verificado esto, se recomienda adjudicar esta compra a:

Código de proveedor: P0000934

Nombre del proveedor: GRUPO CERCA DE COSTA RICA SOCIEDAD ANONIMA

Número de cédula: 3-101-701487

Por el monto de: ₡18 463 019,00

Por las siguientes razones:

"Es el proveedor que presenta la mejor opción de contratación al cumplir con todos los requerimientos solicitados por el departamento de Desarrollo Profesional para el mejor desarrollo de este congreso.

Notas:

1. La empresa Consorcio Empresarial no cumple con la capacidad de las salas según solicitud, además de presentar costos más elevados

2. La empresa My Business lo que busca es generar enlaces entre negocios compatibles, así como potenciales alianzas y proveedores, en reuniones (tipo llamadas) cortas y focalizadas en el negocio, con una duración aproximada de 15 minutos, tipo networking, según criterio de DPH y no cumple con el objetivo del congreso."

Conocida esta solicitud de compra la Junta Directiva acuerda:

**ACUERDO 09:**

1 **Autorizar la contratación de una plataforma para un congreso internacional en**  
2 **modalidad 100% virtual: "I Congreso Académico Virtual: Retos educativos en**  
3 **tiempos de pandemia - Colypro 2021"; que soporte hasta quince mil (15.000)**  
4 **personas navegando simultáneamente; a realizarse del 23 de setiembre al 31 de**  
5 **octubre del 2021; con ocho (8) ponentes internacionales; asignándose la compra a**  
6 **GRUPO CERCA DE COSTA RICA SOCIEDAD ANONIMA, cédula jurídica número 3-101-**  
7 **701487, por un monto total de dieciocho millones cuatrocientos sesenta y tres mil**  
8 **diecinueve colones netos (¢18.463.019,00). El cheque se debe consignar a nombre**  
9 **de este proveedor. Se adjuntan tres cotizaciones y se adjudica a este proveedor**  
10 **porque presenta la mejor opción de contratación al cumplir con todos los**  
11 **requerimientos solicitados por el departamento de Desarrollo Profesional para el**  
12 **mejor desarrollo de este congreso. Cargar a la partida presupuestaria 3.1.4./**  
13 **Aprobado por cinco votos./ ACUERDO FIRME./**

14 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva, a Gestión de Compras y al Departamento de**  
15 **Desarrollo Profesional y Humano./**

16 **ARTÍCULO 08.** Reincorporaciones. **(Anexo 06).**

17 El MBA. Enrique Viquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DA-UI-REINC-039-  
18 2021 de fecha 28 de julio de 2021, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado  
19 de la Unidad de Incorporaciones, revisado por la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa  
20 Administrativa, el cual cuenta con el visto bueno de su persona, en el que señalan:

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

26 Nombre	Cédula
27 QUESADA REYES VANESSA	503980653
28 NAVARRO CAMACHO ABBA	401960987
29 MUÑOZ ROJAS MARCO ANTONIO	111730381

1           PORRAS TIJERINO JAIRO                               701390408

2           CAMACHO SERRACÍN JOSÉ G.                           603950288

3           GONZÁLEZ CALVO SERGIO                               303090029

4           Por lo que se recomienda tomar el siguiente acuerdo:

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

8           XXX Adjuntar listas

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

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

13          Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

14          **ACUERDO 10:**

15          **Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-REINC-039-2021 de fecha 28 de julio de 2021,**  
16          **suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**  
17          **Incorporaciones y la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa del Departamento**  
18          **Administrativo, en el que solicitan la aprobación para reincorporar al Colegio seis**  
19          **personas. Aprobar la reincorporación de los siguientes colegiados, por cuanto**  
20          **aportaron todos los requisitos solicitados en la POL/PRO-INC04 Reincorporaciones,**  
21          **misma que rige a partir del comunicado de este acuerdo:**

22 <b>Nombre</b>	22 <b>Cédula</b>
23 <b>QUESADA REYES VANESSA</b>	23 <b>503980653</b>
24 <b>NAVARRO CAMACHO ABBA</b>	24 <b>401960987</b>
25 <b>MUÑOZ ROJAS MARCO ANTONIO</b>	25 <b>111730381</b>
26 <b>PORRAS TIJERINO JAIRO</b>	26 <b>701390408</b>
27 <b>CAMACHO SERRACÍN JOSÉ G.</b>	27 <b>603950288</b>
28 <b>GONZÁLEZ CALVO SERGIO</b>	28 <b>303090029</b>

1 **Trasladar este oficio al Departamento de Comunicaciones para que se active el envío**  
2 **de notificaciones a estas personas./ Aprobado por cinco votos./ ACUERDO FIRME./**  
3 **Comunicar al M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**  
4 **Incorporaciones, a la Dirección Ejecutiva, a la Unidad de Archivo, a la Unidad de**  
5 **Cobros y FMS y al Departamento de Comunicaciones (Anexo 06)./**

6 **CAPÍTULO V: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR**

7 **ARTÍCULO 09.** Oficio CLYP-JD-AI-IAO-0621 de fecha 23 de julio 2021, suscrito por la Licda.  
8 Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna. **Asunto:** Auditoría Operativa de Gestión  
9 Regional de Puntarenas, Heredia, Coto, Pérez Zeledón y Occidente. **(Anexo 07).**

10 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, sugiere dar por recibido este oficio y agendarlo  
11 en una próxima sesión.

12 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

13 **ACUERDO 11:**

14 **Dar por recibido el oficio CLYP-JD-AI-IAO-0621 de fecha 23 de julio 2021, suscrito**  
15 **por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna, respecto a auditoría**  
16 **operativa de gestión regional de Puntarenas, Heredia, Coto, Pérez Zeledón y**  
17 **Occidente. Solicitar a la Presidencia agende este oficio en una próxima sesión y**  
18 **otorgue a la Auditoría Interna la audiencia solicitada./ Aprobado por cinco votos./**  
19 **Comunicar a la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna, a la**  
20 **Presidencia y a la Unidad de Secretaría./**

21 **CAPÍTULO VII: ASUNTOS DE DIRECTIVOS**

22 **ARTÍCULO 10.** Informe de FECOPROU.

23 La M.Sc. Ana Cecilia Domian Asenjo, Prosecretaria, informa que en sesión realizada ayer  
24 miércoles 28 de julio de 2021, de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de  
25 Costa Rica (FECOPROU), se presentó el informe de la Presidencia y del Representante de  
26 Colypro ante la Universidad de Costa Rica el Sr. Marco Vinicio Calvo Vargas.

27 Indica que también se comentó que, en la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular y  
28 Desarrollo Comunal, Colypro es quién más representantes tiene, por lo le gustaría saber cuántos  
29 son esos representantes.

1 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, indica que en el último censo que se realizó,  
2 el resultado obtenido permitió que a Colypro se le asignaran catorce o dieciséis representantes.  
3 Si no se equivoca, considera que el próximo año se debe nombrar nuevamente los delegados  
4 de la Asamblea en el 2022, a mediados de año, para que inicien su nombramiento a partir de  
5 agosto.

6 **ARTÍCULO 11.** Oficio STAP-1343-2021 del Ministerio de Hacienda. **(Anexo 08).**

7 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, indica que agendará este punto en una próxima  
8 sesión.

9 **CAPÍTULO XI: CIERRE DE SESIÓN**

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

12

13

14 **Fernando López Contreras**

**Jacqueline Badilla Jara**

15 **Presidente**

**Secretaria**

16 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.