

ACTA ORDINARIA No. 006-2022

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO SEIS GUION DOS MIL VEINTIDÓS, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL MIÉRCOLES DIECINUEVE DE ENERO DEL DOS MIL VEINTIDÓS, A LAS DIECISEIS HORAS CON TRECE MINUTOS, DE MANERA VIRTUAL.

MIEMBROS PRESENTES

Vargas Ulloa Ana Gabriela, M.Sc.	Vicepresidenta
Badilla Jara Jacqueline, Dra.	Secretaria
Domian Asenjo Ana Cecilia, M.Sc.	Prosecretaria
Soto Solórzano Geovanny, M.Sc.	Tesorero
Velásquez Valverde Jairo, M.Sc.	Vocal I
Jiménez López Ingrid, M.Sc.	Vocal II

MIEMBRO AUSENTE

López Contreras Fernando, M.Sc.	Presidente
---------------------------------	------------

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

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

SECRETARIA: Dra. Jacqueline Badilla Jara

ORDEN DEL DÍA

CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO 01. Comprobación del quórum.

ARTÍCULO 02. Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 006-2022.

CAPÍTULO II: LECTURA Y CONOCIMIENTO DEL ACTA 005-2022.

ARTÍCULO 03. Lectura, comentario y conocimiento del acta 005-2022 del 17 de enero de 2022.

CAPÍTULO III: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA

ARTÍCULO 04. CLYP-DA-UI-RET-002-2022 Retiros.

ARTÍCULO 05. CLYP-004-DE-DPH información sobre ponencias.

ARTÍCULO 06. CLYP-DE-RRHH-009-2022 Comisión Acoso.

ARTÍCULO 07. CLYP-DF-CF-001-2022 Oficio apelación fondo mutual.

ARTÍCULO 08. CLYP-DF-DE-004-2022 respuesta acuerdo 8 sesión 121-2021.

ARTÍCULO 09. Criterio Profesional sobre el Plan de Nivelación Académica 2022-2025.

ARTÍCULO 10. Reincorporaciones.

ARTÍCULO 11. CLYP-006-DE-DPH.

CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE TESORERÍA

ARTÍCULO 12. Aprobación de pagos.

CAPÍTULO V: ASUNTOS DE FISCALÍA

ARTÍCULO 13. CLYP-FS-003-2022 de fecha 12 de enero 2022, **ASUNTO:** Investigación sobre pago de prestaciones laborales del Sr. Randall Álvarez García.

ARTÍCULO 14. Dictamen 001-2022, con la propuesta de hora profesional 2022.

CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR

ARTÍCULO 15. Correo de fecha de recibido 04 de enero de 2022, suscrito por el Sr. Eval Araya Vega de Academia Costarricense de Filosofía. **Asunto:** Propuesta de Incorporación de curso de Ética.

ARTÍCULO 16. Correo de fecha de recibido 13 de enero de 2022, suscrito por el Sr. Bruno Hernández. **Asunto:** Propuesta de presentación de Artistas Internacionales en Colypro.

ARTÍCULO 17. Oficio CLYP-JD-AL-RC-01-2022 de fecha 13 de enero 2022, suscrito por la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal de Junta Directiva y la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada. **Asunto:** Criterio Legal solicitado mediante acuerdo de Junta Directiva número 16 de la sesión 099-2021, **sobre:** Posición del Colegio respecto a la reciente Ley para prevenir la Re victimización (Ley 9999).

ARTÍCULO 18. Oficio CLYP-JD-AI-CAI-0122 de fecha 11 de enero de 2022, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna. **Asunto:** Informe de labores del III Cuatrimestre del 2021. (Solicitan audiencia)

CAPÍTULO VII: ASUNTOS DE DIRECTIVOS

No se presentó ningún asunto de directivo.

CAPÍTULO VIII: ASUNTOS VARIOS

No se presentó ningún asunto vario.

CAPÍTULO IX: CIERRE DE SESIÓN

CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO 01. Comprobación del quórum.

La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando presentes los miembros de la Junta. Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal y el MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo.

La señora Vicepresidenta informa que el señor Presidente no estará presente durante la sesión por motivos de salud.

ARTÍCULO 02. Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 005-2022.

Conocido el orden del día la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 01:

APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA./ CAPÍTULO II: LECTURA Y CONOCIMIENTO DEL ACTA 005-2022./ CAPÍTULO III: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA./ CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE TESORERÍA./ CAPÍTULO V: ASUNTOS DE FISCALÍA./ CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR./ CAPÍTULO VII: ASUNTOS DE DIRECTIVOS./ CAPÍTULO VIII: ASUNTOS VARIOS./ CAPÍTULO IX: CIERRE DE SESIÓN./ APROBADO POR SEIS VOTOS./

CAPÍTULO II: LECTURA Y CONOCIMIENTO DEL ACTA 005-2022.

ARTÍCULO 03. Lectura, comentario y conocimiento del acta 005-2022 del 17 de enero de 2022. Sometida a revisión el acta 005-2022, después de analizada la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 02:

Aprobar el acta número cinco guión dos mil veintidós del diecisiete de enero del dos mil veintidós, con las modificaciones de forma hechas./ ACUERDO FIRME./ Aprobado por seis votos./

CAPÍTULO III: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA

ARTÍCULO 04. CLYP-DA-UI-RET-002-2022 Retiros. **(Anexo 01).**

El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DA-UI-RET-002-2022 de fecha 17 de enero de 2022, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de Incorporaciones, revisado por la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa

Administrativa, el cual cuenta con el visto bueno de su persona, en el que presentan el informe de retiros temporales e indefinidos.

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 03:

Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-RET-002-2022 de fecha 17 de enero de 2022, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de Incorporaciones y la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa Administrativa, en el que presentan el informe de retiros temporales e indefinidos. Aprobar el retiro de las siguientes personas colegiadas por cuanto aportaron todos los requisitos solicitados en la POL/PRO-INC03 Retiros Temporales e Indefinidos:

RETIROS INDEFINIDOS:

Nombre	Cédula	Motivo
BUSTOS BUSTOS DEYANIRA	501450361	Jubilado
DALEY PASCAL CECILIA	900720749	Jubilado
ZÚÑIGA CÁRDENAS VERA YESENIA	701080673	Jubilado
VÁSQUEZ PALMA GIOVANNI	601330062	Jubilado
COLE DE LEÓN VICTORIA	601480429	Jubilado
MENA NÚÑEZ NORMAN EDUARDO	501790866	Jubilado
ZÚÑIGA ARIAS RAFAEL	106490551	Jubilado
QUIRÓS CHINCHILLA MYRIAM	103360396	Jubilado
VÁSQUEZ PICADO ROGER	602200505	Jubilado
GONZÁLEZ SALGUERA TOMAS A.	203900493	Jubilado
VALVERDE CASTRO HAZEL	110670940	
ESPINOZA ALMANZA ALBERTINA	155812862230	
MC CALLA BARRANTES FERNANDO	702650898	
UMAÑA VARGAS NELA MARÍA	103901439	Jubilado
RAMÍREZ ROMERO PATRICIA LUCÍA	401410321	Jubilado
MORERA ALFARO JUAN FÉLIX	204580791	Puesto no docente
LÓPEZ CORELLA CEILAN EDUARDO	202730806	Jubilado
CASTAÑEDA PORRAS LIGIA MAYELA	600980825	Jubilado
CALDER KELSEY SANDRA	700430450	Jubilado
ARIAS VARGAS ORFILIA MARÍA	401180632	Jubilado
VARGAS CAMPOS SOFÍA	119200214	
CONCEPCIÓN DELGADO SUSI	602490776	
RECIO ARAYA JOSELINE SUGEY	603910858	
ESQUIVEL CASTRO MARÍA DANIELA	116820666	
ULATE CHACÓN ROXINIA	203220579	Jubilado

PORRAS GONZALEZ SONIA	202440093	Jubilado
UMAÑA FALLAS LUIS GUILLERMO	104070950	Jubilado
MARÍN MURILLO EURO JOSÉ	113420265	Puesto no docente
RAMÍREZ MARTÍNEZ LIDUVINA	502200377	Jubilado
GONZÁLEZ GAIRAUD AURA	105240210	Jubilado

RETIROS TEMPORALES:

Nombre	Cédula	Motivo del retiro	Fecha Rige	Fecha Vence
UGALDE MEJÍA ANA YANSY	111280204	Licencia de la CCSS	07/01/2022	06/02/2022

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 seis 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 01)./

ARTÍCULO 05. CLYP-004-DE-DPH información sobre ponencias. **(Anexo 02).**

El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-004-DE-DPH de fecha 14 de enero de 2022, suscrito por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, en el que informa:

"Me permito remitir las ponencias que serán inscritas en el I Congreso Internacional Gestión de Calidad Académica en las Instituciones de Educación Superior, organizado por la UNED. Las mismas se denominan Prácticas docentes, formación inicial y enseñanza remota durante la emergencia COVID-19 y Procesos de aprendizaje y retos educativos desde la perspectiva docente en el contexto de la pandemia.

Ruego que estos productos se hagan del conocimiento de la Junta Directiva."

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 04:

Dar por recibido el oficio CLYP-004-DE-DPH de fecha 14 de enero de 2022, suscrito por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional

y Humano, en el que remite información sobre ponencias./ Aprobado por seis votos./

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

ARTÍCULO 06. CLYP-DE-RRHH-009-2022 Comisión Acoso. **(Anexo 03).**

El MBA. Enrique Viquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DE-RRHH-009-2022 de fecha 13 de ene de 2022, suscrito por la Licda. Maritza León Rivas, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, en el que indica:

“En atención a las observaciones realizadas en el acuerdo 08 de la Sesión 003-2022, referente a la Comisión Permanente para la aplicación de protocolo para casos de hostigamiento sexual y acoso laboral, le solicito replantear la propuesta, razón por la cual se nominan las siguientes personas:

Propietario	Suplente
Lic. Osvaldo Villalta Campos	Lic. Ricardo Torres Artavia
Cédula 1-1048-0214	Cédula
MEd Marcelo Prieto Murillo	M.Sc Gonzalo Ernesto Meza Rivera
Cédula 2-0539-0299	Cédula 3-0297-0478
MGE Olga Ruiz Alfaro,	Bach. Carla Arce Sánchez
Cédula 1-1027-0949	Cédula 5-0333-0319

Por lo anterior agradezco interponer sus buenos oficios ante la Junta Directiva para que dichas personas sean consideradas como integrantes de la nueva Comisión.”

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 05:

Dar por recibido el oficio CLYP-DE-RRHH-009-2022 de fecha 13 de ene de 2022, suscrito por la Licda. Maritza León Rivas, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, en el que informa la conformación de la Comisión Permanente de Acoso a partir del 01 de febrero de 2022./ Aprobado por seis votos./ ACUERDO FIRME./ Comunicar a la Licda. Maritza León Rivas, Jefa del Departamento de Recursos Humanos y a la Dirección Ejecutiva./

ARTÍCULO 07. CLYP-DF-CF-001-2022 Oficio apelación fondo mutual. **(Anexo 04).**

El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DF-CF-001-2022 de 12 de enero de 2022, suscrito por el Lic. Víctor Julio Arias Vega, Jefe Financiero, el Bach. Luis Madrigal Chacón, Encargado de la Unidad de Cobro y FMS y la Srta. Shannen Arroyo Vega, Secretaria del Departamento Financiero y FMS, en el que señalan:

"En atención a la solicitud presentada por el Sr. Jean Carlos Briceño Pineda, cédula número: 5-0348-0788, remitimos la carta de apelación recibida el día 25 de noviembre del 2021, asimismo, fotocopia de la documentación presentada; debido a que la Comisión del Fondo de Mutualidad y Subsidios, en su sesión ordinaria No. 064-2021, celebrada el 04 de noviembre de 2021, tomó el siguiente acuerdo:

Acuerdo 03

Archivar el trámite del señor Jean Carlos Briceño Pineda, cédula número: 5-0348-0788, quien solicita el monto del Fondo Mutual de la colegiada María Matilde Pineda Solís, cédula número: 8-0060-0422. Se archiva porque la colegiada tenía cuatro cuotas atrasadas al momento del fallecimiento. En vista de que incumple con el Reglamento del FMS, en el artículo 6, inciso a) se girará el pago de la póliza señalado en el artículo 3, siempre y cuando el colegiado no tuviese más de tres cuotas atrasadas a la fecha del fallecimiento, no se puede otorgar la póliza. /Acuerdo firme aprobado por unanimidad de los miembros presentes.

Adicionalmente, se adjunta copia de la solicitud del Fondo Mutual presentada por el beneficiario y copia del estudio de notificaciones de cobro realizados a la colegiada.

Sin otro particular, la Comisión del Fondo de Mutualidad y Subsidios solicita respetuosamente analicen la solicitud y se nos comuniquen la decisión tomada."

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 06:

Dar por recibido el oficio CLYP-DF-CF-001-2022 de 12 de enero de 2022, suscrito por el Lic. Víctor Julio Arias Vega, Jefe Financiero, el Bach. Luis Madrigal Chacón, Encargado de la Unidad de Cobro y FMS y la Srta. Shannen Arroyo Vega, Secretaria del Departamento Financiero y FMS, sobre apelación del Sr. Jean Carlo Briceño Pineda. Trasladar este oficio a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, para que realice el análisis respectivo y brinde criterio legal a la Junta Directiva./ Aprobado por seis votos./

Comunicar al Lic. Víctor Julio Arias Vega, Jefe Financiero, al Bach. Luis Madrigal Chacón, Encargado de la Unidad de Cobro y FMS, a la Srta. Shannen Arroyo Vega, Secretaria del Departamento Financiero y FMS, a la Dirección Ejecutiva y a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal (Anexo 04)./

ARTÍCULO 08. CLYP-DF-DE-004-2022 respuesta acuerdo 8 sesión 121-2021. **(Anexo 05).**

El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DF-DE-004-2022 de fecha 17 de enero de 2022, suscrito por el suscrito por el Lic. Víctor Julio Arias Vega, Jefe Financiero, en el que indica:

“Reciba un cordial saludo de parte del Departamento Financiero del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes.

En respuesta al siguiente acuerdo N° 8, de la sesión N° 121-2021.

ACUERDO 04:

Dar por conocido el oficio CLYP-JD-AI-ISP-3021 de fecha 25 de noviembre de 2021, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna, en el que advierte sobre riesgos en actual política de compras. Trasladar este oficio a la Dirección Ejecutiva, para que revise las observaciones planteadas en el oficio y presente una propuesta de modificación a la política de compras a más tardar el lunes 17 de enero de 2022./ Aprobado por siete votos./ ACUERDO FIRME. /

Comunicar a la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna y a la Dirección Ejecutiva (Anexo 02)./

En cumplimiento al acuerdo de la Junta Directiva, se le solicito al encargado de la unidad de compras realizar una revisión del oficio enviado por la auditoria interna vrs la política de compras actual. Según la revisión dada se realiza por parte del encargado de la unidad de compras el oficio N° CLYP-DF-C-0002-2022, de fecha 14-01-2022, donde brinda criterio sobre cada una de las recomendaciones en el informe de auditoría interna. Las modificaciones a la política de compras se estarán presentando en los próximos días, a los señores de la Junta Directiva, para su conocimiento.

Como respaldo de este informe se adjunta le informe, CLYP-DF-C-0002-2022.”

El señor Director Ejecutivo, añade que la modificación a la política de compra se realizó exclusivamente bajo la perspectiva de la jefatura del área de compras, lo cual se debe revisar a la luz de otros criterios como el de Auditoría Interna y de la Dirección Ejecutiva.

Informa que hoy en horas de la tarde recibió la llamada de la señora Auditora Interna, quien le manifestó que estaba preocupada por el anexo que trae el cumplimiento del acuerdo de Junta Directiva y que vería con muy buenos ojos que como Director Ejecutivo se pronuncie ante la Junta Directiva, manifestando la preocupación de la señora Auditora de que no comparte los criterios externados por el Jefe de compras, y que si esto no queda en esta acta, ella deberá enviar una nota de aclaración.

Por lo que yo me comprometí a decirle a la Junta que solo reciban el documento para efectos de cumplimiento del acuerdo del Órgano y otorguen tiempo para realizar un análisis más concienzudo de manera integral entre la Auditoría Interna, el área de compras, la Jefatura Financiera, la abogada de la Dirección Ejecutiva y la Asesoría Legal de Junta Directiva, en el entendido de que sin importar el criterio de cada una de las partes, toda vez que lo que interesa, es contar con una línea de pensamiento uniformada a nivel de la Corporación y en este momento existe una duda razonable con relación al tema de compras, sobre todo porque por parte de la Corporación y bajo el criterio de la asesora legal, se le manifestó al Ministerio de Hacienda que el Colegio no tenía que formar parte del SICOP, pero si el Ministerio indica que el Colegio sí tiene que ser parte del SICOP, la revisión propuesta de la política de comparas, no tendría sentido, el sistema de compras del Colegio daría vuelta completamente.

Por ello solicita a la Junta Directiva, valoren solamente recibir el documento y otorguen espacio para analizar lo que corresponde.

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 07:

Dar por recibido el oficio CLYP-DF-DE-004-2022 de fecha 17 de enero de 2022, suscrito por el suscrito por el Lic. Víctor Julio Arias Vega, Jefe Financiero, en respuesta al acuerdo 8 tomado en la sesión 121-2021. Trasladar este oficio a la Dirección Ejecutiva, para que realice un estudio integral tomando en cuenta como insumo la respuesta que se reciba por parte del Ministerio de Hacienda./ Aprobado por seis votos./

Comunicar al Lic. Víctor Julio Arias Vega, Jefe Financiero y a la Dirección Ejecutiva (Anexo 05)./

ARTÍCULO 09. Criterio Profesional sobre el Plan de Nivelación Académica 2022-2025. **(Anexo 06).**

El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-005-DE-DPH de fecha 17 de enero de 2022, suscrito por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, en el que indica:

"En atención a solicitud del señor Presidente, se remite el Criterio Profesional sobre el Plan de Nivelación Académica 2022-2025.

Ruego se haga del conocimiento de la Junta Directiva."

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 08:

Dar por recibido el oficio CLYP-005-DE-DPH de fecha 17 de enero de 2022, suscrito por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, en el que remiten criterio profesional sobre el Plan de Nivelación Académica 2022-2025. Solicitar a la Presidencia agende este oficio para la sesión del lunes 24 de enero de 2022./ Aprobado por seis votos./

Comunicar al M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, a la Dirección Ejecutiva, a la Presidencia y a la Unidad de Secretaría./

ARTÍCULO 10. Reincorporaciones. **(Anexo 07).**

El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DA-UI-REINC-002-2022 de fecha 17 de enero de 2022, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de Incorporaciones, revisado por la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa Administrativa, el cual cuenta con el visto bueno de su persona, en el que señalan:

"En cumplimiento de la Ley Orgánica 4770, artículo 23, inciso H y de la POL-PRO-INC04 Reincorporaciones al Colopro, punto 2 de las políticas generales, donde se indica que es potestad de la Junta Directiva la aprobación o rechazo de las solicitudes de reincorporación; se les remite la solicitud recibida en la Unidad de Incorporaciones al 17 de enero y se les informa que los atestados de esta fueron revisados por esta Unidad.

1	Nombre	Cédula
2	GUILLÉN SOTO YARIELA	303820521
3	JIMÉNEZ OBANDO ESTER	112670240
4	CASTILLO SOTO HAZEL	303030146
5	QUESADA ÁLVAREZ MARÍA JOSÉ	304140708
6	VARGAS GODÍNEZ CAROLINA MARÍA	116620192
7	PÉREZ VINDAS YAJAIRA	115040896
8	VILLALOBOS VILLALOBOS MARÍA	401350096
9	FALLAS AMADOR ANALÍA	107740304
10	GÓMEZ BOLAÑOS ANDREA MARÍA	115250886
11	MARTÍNEZ RUIZ MIRIAM ARACELLY	602960877
12	MONGE BADILLA INGRID MILENA	109010675
13	ORDÓÑEZ QUESADA AURA VIOLETA	109190806

14 Por lo que se recomienda tomar el siguiente acuerdo:

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

18 XXX Adjuntar listas

19 Comunicar a la Dirección Ejecutiva, a la Jefatura Administrativa y a las Unidades de
20 Incorporaciones y Cobros.

21 Comunicar al Departamento de Comunicaciones para que se active el envío de notificaciones a
22 estas personas."

23 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

24 **ACUERDO 09:**

25 **Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-REINC-002-2022 de fecha 17 de enero de**
26 **2022, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**
27 **Incorporaciones y la Licda. Viviana Alvarado Arias, Sub Directora Ejecutiva, en el**
28 **que solicitan la aprobación para reincorporar al Colegio doce personas. Aprobar la**
29 **reincorporación de los siguientes colegiados, por cuanto aportaron todos los**

requisitos solicitados en la POL/PRO-INC04 Reincorporaciones, misma que rige a partir del comunicado de este acuerdo:

Nombre	Cédula
GUILLÉN SOTO YARIELA	303820521
JIMÉNEZ OBANDO ESTER	112670240
CASTILLO SOTO HAZEL	303030146
QUESADA ÁLVAREZ MARÍA JOSÉ	304140708
VARGAS GODÍNEZ CAROLINA M.	116620192
PÉREZ VINDAS YAJAIRA	115040896
VILLALOBOS VILLALOBOS MARÍA	401350096
FALLAS AMADOR ANALÍA	107740304
GÓMEZ BOLAÑOS ANDREA MARÍA	115250886
MARTÍNEZ RUIZ MIRIAM A.	602960877
MONGE BADILLA INGRID MILENA	109010675
ORDOÑEZ QUESADA AURA V.	109190806

Trasladar este oficio al Departamento de Comunicaciones para que se active el envío de notificaciones a estas personas./ Aprobado por seis votos./ ACUERDO FIRME./ Comunicar al M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de Incorporaciones, a la Dirección Ejecutiva, a la Unidad de Archivo, a la Unidad de Cobros y FMS y al Departamento de Comunicaciones (Anexo 07)./

ARTÍCULO 11. CLYP-006-DE-DPH. (Anexo 08).

El MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-006-DE-DPH de fecha 18 de enero de 2022, suscrito por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, en el que señala:

“En atención al acuerdo Nº18, de la sesión Nº 124-2021, el cual indica:

ACUERDO 18:

Dar por recibido el oficio de fecha 07 de diciembre 2021, suscrito por la Sra. Elizabeth Fonseca Corrales, Presidenta de la Academia Morista Costarricense, en el que solicitan financiamiento para el proyecto de la publicación de un Almanaque Morista para el año 2022.

Trasladar este oficio a la Dirección Ejecutiva, para que analice qué posibilidad existe de

1 atender la solicitud planteada en el oficio supracitado e informe a la Junta Directiva en una
2 próxima sesión sobre lo actuado. / Aprobado por cinco votos. /

3 Comunicar a la Sra. Elizabeth Fonseca Corrales, Presidenta de la Academia Morista
4 Costarricense y a la Dirección Ejecutiva (Anexo xx).

5 Me permito informarle que, una vez realizado el análisis desde los fines académicos del DPH y
6 considerando que una alianza Academia Morista – Colypro sería de sumo provecho para la
7 corporación; le planteo la posibilidad de asumir desde el presupuesto del Departamento la suma
8 de ₡ 2 666 666 que corresponde a un tercio del monto solicitado; toda vez que la Academia
9 nos indicó que se están gestionando otras fuentes de financiamiento con otros actores sociales.
10 Como parte de la visibilización de Colypro en este proyecto, se incluiría el logo de la organización
11 y la participación de Colypro en la estrategia de distribución del material.

12 Ruego que esta propuesta se haga del conocimiento de la Junta Directiva.”

13 La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, consulta si a nivel de imagen el Colegio se ve
14 beneficiado.

15 El señor Director Ejecutivo responde que sí y que son muchos los beneficios e informa que tiene
16 pendiente una reunión con la Sra. Clotilde Fonseca, Presidenta de la Academia por si algún
17 miembro de Junta Directiva desea acompañarlo, ya que se contará con la presencia de unos
18 historiadores.

19 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

20 **ACUERDO 10:**

21 **Dar por recibido el oficio CLYP-006-DE-DPH de fecha 18 de enero de 2022, suscrito**
22 **por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional**
23 **y Humano, sobre financiamiento para el proyecto de la publicación de un Almanaque**
24 **Morista para el año 2022. Solicitar a la Presidencia agende este oficio en una**
25 **próxima sesión y otorgue audiencia a la Sra. Clotilde Fonseca, Presidenta de la**
26 **Academia Morista, lo más pronto posible. Solicitar a la Dirección Ejecutiva, realice**
27 **el enlace con la Presidenta de la Academia Morista./ Aprobado por seis votos./**
28 **Comunicar al M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo**
29 **Profesional y Humano, a la Dirección Ejecutiva, a la Presidencia y a la Unidad de**
30 **Secretaría./**

CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE TESORERÍA

ARTÍCULO 12. Aprobación de pagos. **(Anexo 09).**

El M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero, presenta el listado de pagos para su aprobación y emisión con la debida documentación de respaldo, la cual se adjunta al acta mediante el anexo número 09.

El M.Sc. Soto Solórzano, Tesorero, presenta listado de pagos de la cuenta número 100-01-002-012733-0 del Banco Nacional de Costa Rica por un monto de sesenta y seis millones seiscientos sesenta mil colones netos (¢66.660.000,00) y de la cuenta de conectividad número 100-01-002-013773-0 del Banco Nacional de Costa Rica por un monto de cinco millones de colones netos (¢5.000.000,00).); para su respectiva aprobación.

Conocidos estos pagos la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 11:

Aprobar la emisión de pagos de la cuenta número 100-01-002-012733-0 del Banco Nacional de Costa Rica por un monto de sesenta y seis millones seiscientos sesenta mil colones netos (¢66.660.000,00) y de la cuenta de conectividad número 100-01-002-013773-0 del Banco Nacional de Costa Rica por un monto de cinco millones de colones netos (¢5.000.000,00). El listado de los pagos de fecha 19 de enero de 2022, se adjunta al acta mediante el anexo número 09./ Aprobado por seis votos./

ACUERDO FIRME./

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

La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, se ausenta de la sesión al ser las 5:30 p.m.

La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, presenta moción de orden para conocer primero el "CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR" y posteriormente el "CAPÍTULO V: ASUNTOS DE FISCALÍA", mientras se reincorpora a la sesión la señora Fiscal.

Conocida esta moción de orden la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 12:

Acoger la moción de orden presentada por la Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, para conocer primero el "CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR" y posteriormente el "CAPÍTULO V: ASUNTOS DE FISCALÍA", dado que la señora Fiscal no se encuentra presente./ Aprobado por seis votos./

La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, se reincorpora a la sesión al ser las 5:35 p.m.

CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR

ARTÍCULO 13. Correo de fecha de recibido 04 de enero de 2022, suscrito por el Sr. Eval Araya Vega de Academia Costarricense de Filosofía. **Asunto:** Propuesta de Incorporación de curso de Ética. **(Anexo 10).**

La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, da lectura al correo de fecha de recibido 04 de enero de 2022, suscrito por el Sr. Eval Araya Vega de Academia Costarricense de Filosofía, en el que indica:

“----- Forwarded message -----

De: **Eval Antonio Araya Vega** <eval.araya.vega@gmail.com>

Date: mar, 4 ene 2022 a las 8:57

Subject: PROPUESTA INCORPORACIÓN DEL CURSO DE ÉTICA PROFESIONAL EN PLANES DE ESTUDIO

To: Presidente Colypro <presidente@colypro.com>, Fernando López Contreras <flopez@colypro.com>

Cc: Tribunal Honor <tribunalhonor@colypro.com>, Tobías Murillo Pérez <tobiasmurillo271@hotmail.com>, Gerardo Mora <gmorab@gmail.com>, Katty Arroyo <katty.arroyo@gmail.com>, Emanuel Campos <emafile07@gmail.com>, randall jimenez <ranjim77@gmail.com>, Andrés Gallardo <gallardo26@yahoo.com>

Estimado Sr Fernando López

Reciba un cordial saludo en nombre personal y de la Junta Directiva de Academia Costarricense de Filosofía (integrantes a los que copio este mensaje), deseándole que el 2022 sea un año de profundos éxitos. Aprovecho para adjuntarle el oficio No. ACF-JD-1-2022 por medio del cual le comunicamos por su medio a la Junta Directiva del Colypro, nuestra solicitud respetuosa para que se valore solicitar a CONARE y a CONESUP la incorporación de un curso de ética profesional en todos los planes de estudio impartidos por las universidades estatales y privadas.

Somos de la convicción que ello mostraría un sentido claro de responsabilidad del Colegio Profesional que usted preside, en medio del actual contexto de crisis moral, según le atañe pues es la instancia profesional que alberga a los profesionales en Filosofía.

Agradecemos de antemano el apoyo suyo y de la Junta Directiva del COLYPRO.

Atte.

Eval Araya Vega”

La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, sugiere que se analicen las aristas técnicas y legales de lo planteado en el documento para visualizar las posibles opciones que tiene el Colegio.

La señora Vicepresidenta, sugiere dar por recibido este correo y trasladarlo a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, para que remita criterio legal a la Junta Directiva, respecto al convenio entre el Colypro y esa Asociación.

El M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero, se ausenta de la sesión al ser las 5:10 p.m.

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 13:

Dar por recibido el correo de fecha de recibido 04 de enero de 2022, suscrito por el Sr. Eval Araya Vega de Academia Costarricense de Filosofía, en el que remite propuesta de incorporación de curso de Ética. Trasladar este oficio a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, para que remita criterio legal a la Junta Directiva, respecto al convenio entre el Colypro y esa Asociación, así como los alcances para atender la solicitud planteada en el oficio supracitado. Dicho criterio deberá presentarlo a más tardar el 09 de febrero de 2022./ Aprobado por cinco votos./

Comunicar al Sr. Eval Araya Vega de Academia Costarricense de Filosofía y a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, (Anexo 10)./

El M.Sc. Geovanny Soto Solórzano, Tesorero, se reincorpora a la sesión al ser las 5:17 p.m.

ARTÍCULO 14. Correo de fecha de recibido 13 de enero de 2022, suscrito por el Sr. Bruno Hernández. **Asunto:** Propuesta de presentación de Artistas Internacionales en Colypro. **(Anexo 11).**

La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, sugiere dar por recibido este correo y trasladarlo a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, para que analice la viabilidad de la propuesta supracitada e informe a la Junta Directiva.

La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, recuerda a los presentes que anteriormente la administración había presentado un análisis técnico sobre solicitar el código QR al ingresar a las instalaciones del Colegio se indicó que aún no se tenía claro si se debía solicitar o no y al

ser los artistas señalados en la propuesta de reconocimiento internacional muchas personas desearán participar por lo que consulta cómo se definirá la cantidad de personas que pueden ingresar a la actividad, porque son muchos quienes desearán ingresar y solo cierta cantidad puede ingresar. Considera que la propuesta es muy bonita, sin embargo, es un asunto para analizar ampliamente porque el suscrito señala en el correo que conversó con el colaborador encargado de gestionar quien le indicó que la actividad no tenía presupuesto y no estaba contemplada en el plan anual operativo.

La señora Vicepresidenta le preocupa la cantidad de colegiados que pueden asistir, porque si se realiza será para un grupo mínimo de colegiados y se desconoce cómo estará la situación Covid19 en los próximos meses.

La Dra. Jacqueline Badilla Jara, Secretaria, se ausenta de la sesión al ser las 5:30 p.m.

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 14:

Dar por recibido el correo de fecha de recibido 13 de enero de 2022, suscrito por el Sr. Bruno Hernández, en el que remite propuesta de presentación de Artistas Internacionales en Colypro. Trasladar este oficio a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, para que analice la viabilidad de la propuesta supracitada e informe a la Junta Directiva a más tardar el miércoles 26 de enero de 2022./ Aprobado por cinco votos./

Comunicar al Sr. Bruno Hernández y a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal (Anexo 11)./

La Dra. Jacqueline Badilla Jara, Secretaria, se reincorpora a la sesión al ser las 5:35 p.m.

ARTÍCULO 15. Oficio CLYP-JD-AL-RC-01-2022 de fecha 13 de enero 2022, suscrito por la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal de Junta Directiva y la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada. **Asunto:** Criterio Legal solicitado mediante acuerdo de Junta Directiva número 16 de la sesión 099-2021, **sobre:** Posición del Colegio respecto a la reciente Ley para prevenir la Re victimización (Ley 9999). **(Anexo 12).**

La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, presenta el oficio CLYP-JD-AL-RC-01-2022 de fecha 13 de enero 2022, suscrito por la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal y la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada, en el que indican:

“Sirva la presente para saludarles respetuosamente y, a la vez, brindar oficio en relación al acuerdo 16 de la sesión ordinaria de Junta Directiva 99-2021 en el cual se tomó el siguiente acuerdo:

ACUERDO 16:

Dar por recibida esta carta de fecha 05 de octubre de 2021 suscrito por el Sr. Michael Tiffer Ortega, colegiado, en el que solicita posición del Colegio respecto a la reciente Ley para prevenir la Re victimización (Ley 9999). Trasladar esta carta a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, para que elabore un criterio en relación a la posible posición que asumiría Colypro en relación a la Ley supra citada. Dicho criterio deberá presentarlo a más tardar el 27 de octubre de 2021./ Aprobado por siete votos./

Comunicar al Sr. Michael Tiffer Ortega, colegiado y a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal (Anexo 16)

De conformidad con lo anterior la presente Asesoría Legal procede a emitir criterio legal con respecto a la Ley 9999. La presente ley lleva por título **“LEY PARA PREVENIR LA REVICTIMIZACIÓN Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS MENORES DE EDAD EN EL SISTEMA EDUCATIVO COSTARRICENSE”**.

Con respecto a la postura del Colegio se le indica que el Colegio es respetuoso del sistema legal costarricense y se rige bajo el principio de legalidad. Sin embargo, se procede a realizar ciertos comentarios los cuales son trascendentales a la hora de citar e interpretar el espíritu de la ley dado que como objetivo tiene a resguardar los intereses de los menores de edad y el de la víctima. Bajo la anterior tesitura procedemos a delimitar ciertos conceptos y observaciones.

La definición de niño en el derecho internacional de los Derechos Humanos fue establecida por la Convención sobre los Derechos del Niño en el artículo 1 de este instrumento internacional, el cual precisa que: “[...] se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad”. Tal como lo ha observado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos “[...] la Convención establece una definición normativa del niño sustentada en la categoría objetiva de la edad.

El significado de víctima ha sido estudiado a lo largo de los años. La Declaración sobre los Principios Fundamentales de la Justicia para víctimas del delito y del abuso del poder

proclamada el día 29 de noviembre de 1985, por medio de la Resolución 4034 de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas establece: **"Víctimas de delitos. Se entenderá por "víctimas" las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera, o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder. Podrá considerarse "víctima" a una persona con arreglo a la presente Declaración, independientemente de que se identifique, aprehenda, enjuicie o condene al perpetrador e independientemente de la relación familiar entre el perpetrador y la víctima. En la expresión "víctima" se incluye además en su caso, a los familiares o personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa y a las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro, o para prevenir la victimización. Las disposiciones de la presente Declaración serán aplicables a todas las personas sin distinción alguna ya sea de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, nacionalidad, opinión política o de otra índole, creencias o prácticas culturales, situación económica, nacimiento o situación familiar, origen étnico o social o impedimento físico."**

De igual forma dicha declaración se refiere a las víctimas del abuso de poder y lo define de la siguiente forma: **"Se entenderá por "víctimas" las personas que, individualmente o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que no lleguen a constituir violaciones del derecho penal nacional, pero violen normas internacionalmente reconocidas relativas a los derechos humanos."**

De conformidad con lo anterior, se indica que "víctima" es una persona que ha sufrido una pérdida, lesión o daño en su persona, propiedad o derechos como resultado de una conducta que constituya una violación a la legislación penal nacional, constituya un delito (acción, típica, antijurídica, culpable y con pena) bajo el derecho internacional que implique una violación a los principios sobre derechos humanos reconocidos internacionalmente, que de alguna forma

1 implique un abuso de poder por parte de personas que ocupen posiciones de autoridad política
2 o económica o de poder.

3 El sistema jurídico considera que la víctima, se halla en situación de vulnerabilidad para
4 brindarle asistencia especializada de acuerdo con el enfoque diferencial entre otras causas, en
5 razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad o
6 cualquier otra análoga.

7 La **victimización primaria** es una consecuencia derivada de un delito. La persona siente que son
8 vulnerados sus derechos como persona y por ello asume el rol de víctima. La **victimización**
9 **secundaria (o re victimización)** es la respuesta que da el sistema a una víctima. Esta respuesta
10 hace que la persona **reviva la situación traumática** y vuelva a asumir su papel de víctima. Esta
11 vez, no es sólo víctima de un delito, si no de la incompreensión del sistema.

12 En este mismo orden de ideas, es importante definir la palabra "revictimización". En este
13 sentido, la palabra puede ser entendida por dos elementos esenciales: el sujeto alguien que
14 haya sido víctima y el prefijo "re" que supone la condición de repetición es por tal razón que
15 revictimización o victimización secundaria se puede definir como la experiencia que victimiza a
16 una persona en dos o más momentos de su vida. La revictimización es la suma de acciones u
17 omisiones que generan en la persona un recuerdo victimizante lo que normalmente sucede es
18 que la persona menor de edad recuerda y revive lo ocurrido en el momento del supuesto hecho
19 delictivo y que ello conlleva estados de ansiedad, estrés, angustia y malas relaciones
20 interpersonales que afectan a la vida cotidiana de la persona en este caso menor de edad. La
21 revictimización es considerada como una vulneración al principio del interés superior del niño y
22 del derecho del niño a ser escuchado, de conformidad con el bloque de legalidad.

23 La promulgación de esta ley, se realizó con el objeto de evitar la revictimización, la presente
24 ley establece que se adoptarán todas las medidas que prevengan un injustificado aumento de
25 las molestias que produzca la tramitación del proceso, concentrando las intervenciones de la
26 víctima en la menor cantidad de actos posibles, evitando convocatorias recurrentes y contactos
27 innecesarios con el imputado.

28 Las leyes por medio de las medidas de protección a la víctima como lo son la reserva del nombre
29 o rostro. De igual forma que se reserven sus datos como lo es el número de cédula, domicilio,
30 entre otros. Por lo general, a lo largo de la historia a la víctima se le había dejado olvidada. Se

1 tenían garantías procesales en el derecho de defensa, sin embargo, no se escuchaba a la
2 víctima, ni se le protegía. Esta ley tiene como fin realizar un justo equilibrio procesal.

3 Cada vez que un menor de edad cuenta o exterioriza lo que sufrió a raíz de un delito vuelve a
4 vivir de nuevo el trauma es por tal razón, que el sistema recurre a defender los derechos de los
5 menores ante tales situaciones no se da por situaciones antojadizas sino porque se dio un
6 delito, el cual produjo daños.

7 La ley de "Carrera Docente" es anterior a la promulgación de la "Convención sobre los Derechos
8 del Niño y al Código de la Niñez y la Adolescencia", Reforma Laboral, "Código Procesal Penal",
9 por lo cual muchos de los derechos de los niños y de la víctima no se estaban respetando por
10 lo que se daba en muchos casos una re victimización, el no respeto a los derechos del menor
11 de edad, violencia, acoso y hostigamiento no solo a los alumnos sino entre compañeros
12 docentes.

13 Con respecto a la ley en análisis, la misma trata de cumplir con ciertos objetivos:

- 14 1. Proteger a la víctima.
- 15 2. Reconocer y reivindicar la condición jurídica y social de los niños, como sujetos de derecho.
- 16 3. Garantizar el Derecho Superior del Niño sea una consideración primordial en toda resolución
17 emitida en el marco de un procedimiento disciplinario del personal docente o administrativo
18 del Ministerio de Educación Pública que incida o afecte a una o varias personas menores de
19 edad de manera directa o indirecta. Esto sin irrespetar los derechos laborales.
- 20 4. Reglar por primera vez los principios como el in dubio pro víctima y el de no re victimización.
- 21 5. Incentivar el uso de la prueba indiciaria, (lo que se llama anticipo de prueba) reconocer a la
22 víctima como parte del procedimiento y propiciar el establecimiento de espacios seguros y
23 cómodos para que la víctima menor de edad rinda testimonio, tales como las cámaras de
24 Gesell.
- 25 6. Reducir los plazos de los procedimientos del régimen disciplinario docente y administrativo
26 del MEP en todas sus etapas e instancias, tanto a lo interno del Ministerio de Educación
27 Pública como en el Tribunal de Servicio Civil no es secreto que los mismos son extensos.
- 28 7. Garantizar que se adopten las medidas cautelares necesarias y conducentes a proteger a la
29 víctima en todos los casos en que se denuncie a un servidor o servidora docente o

administrativa por supuesto maltrato físico, emocional, abuso sexual o trato corruptor en perjuicio de un menor de edad u otro delito.

8. Prevenir la impunidad.

Dentro de las consultas y manifestaciones realizadas por el señor Michael Tiffer se aclara que la protección a la víctima, no es un irrespeto al debido proceso o bien irrespeto al derecho de defensa, se realiza para poner a esta última en un mismo nivel con el supuesto perpetuador para así lograr un equilibrio entre las partes en un proceso y realizar un debido proceso. Lo que vino a realizar la presente ley fue readecuar la normativa interna del MEP y Servicio Civil y ajustarla al bloque de legalidad.

Anteriormente la víctima no era parte del proceso ni se le respetaban sus derechos; hace falta capacitar y sensibilizar a quienes aplican el derecho de los instrumentos legales básicos aplicables en el tema de la niñez y la adolescencia para así llegar a una verdadera justicia en materia de derechos humanos. Con respecto al debido proceso y el derecho de defensa, estos con la presente ley no se ven violentados toda vez que siempre se respetan los derechos aquí expuestos dado que el derecho laboral no es tan formal se basa en la sencillez e informalismo de conformidad con el artículo 421 del Código de Trabajo, así como los derechos regulados en nuestra Constitución y el Derecho Internacional.

La presente ley no viene a violar los derechos del personal docente del MEP, así mismo no viene a ser objeto de injusticias en el sector educativo, ni deja en estado de indefensión a los docentes y administrativos, sino que viene a propiciar el equilibrio legal entre todas las partes en un proceso.

El principio in dubio pro víctima no lesiona el principio de inocencia, ni el debido proceso o derecho de defensa de la persona investigada, toda vez que, este principio constituye una herramienta más de interpretación y valoración con que cuenta las personas decisoras para la apreciación de la prueba, sin que pueda interpretarse ese principio como una obligación de los decisores para sancionar a la persona investigada, sin efectuar algún otro análisis.

Por el contrario, tal como lo establecen las mismas normas aquí analizadas, además del principio pro víctima, en el proceso se deberá aplicar otros principios como el del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, los cuales son aplicables a ambas partes. Por otra parte, tampoco se lesiona el derecho de defensa del denunciado, pues tanto en el procedimiento

administrativo como el proceso judicial, se deben respetar las reglas que integran el debido proceso.

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, esta Asesoría Legal expresa su conformidad con la Ley 9999 recientemente aprobada dado que es conducente y concordante con el bloque de legalidad.

Quedamos a sus órdenes para cualquier otra consulta. Se suscriben atentamente;"

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 15:

Dar por recibido el oficio CLYP-JD-AL-RC-01-2022 de fecha 13 de enero 2022, suscrito por la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal y la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada, en el que remiten el criterio legal solicitado mediante acuerdo 16 tomado en la sesión 099-2021, sobre: Posición del Colegio respecto a la reciente Ley para prevenir la Re victimización (Ley 9999). Dejar pendiente este oficio para estudio y solicitar a la Presidencia agende este oficio en una próxima sesión./ Aprobado por seis votos./

Comunicar a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, a la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada, a la Presidencia y a la Unidad de Secretraría./

ARTÍCULO 16. Oficio CLYP-JD-AI-CAI-0122 de fecha 11 de enero de 2022, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna. **Asunto:** Informe de labores del III Cuatrimestre del 2021. (Solicitan audiencia). **(Anexo 13).**

La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, sugiere dar por recibido este oficio y solicitar a la Presidencia otorgue la audiencia solicitada por la Auditoría Interna en una próxima sesión.

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 16:

Dar por recibido el oficio CLYP-JD-AI-CAI-0122 de fecha 11 de enero de 2022, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna, en el que remite informe de labores del III Cuatrimestre del 2021. Solicitar a la Presidencia agende este oficio en una próxima sesión y otorgue audiencia a la Auditoría Interna, para la presentación de este tema./ Aprobado por seis votos./

Comunicar a la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna, a la Presidencia y a la Unidad de Secretaría./

CAPÍTULO V: ASUNTOS DE FISCALÍA

ARTÍCULO 17. CLYP-FS-003-2022 de fecha 12 de enero 2022, **ASUNTO:** Investigación sobre pago de prestaciones laborales del Sr. Randall Álvarez García. **(Anexo 14).**

La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, presenta el oficio CLYP-FS-003-2022 de fecha 12 de enero 2022, suscrito por su persona, en el que indica:

"La Fiscalía de Colypro inicia formal auto de apertura de investigación de oficio con respecto a la liquidación laboral realizada al señor [REDACTED]"

RESULTANDO

PRIMERO: Que el señor [REDACTED], cédula de identidad [REDACTED], prestó sus servicios como entrenador de fútbol del equipo femenino de COLYPRO, bajo la modalidad "Servicios Profesionales". Dicha contratación fue realizada a solicitud del Departamento de Desarrollo Humano y con presupuesto cargado a dicha Unidad.

SEGUNDO: Esta investigación gira en torno a una liquidación laboral, motivo por el cual se consulta a Recursos Humanos sobre dicho asunto y se solicita en caso de existir, el expediente laboral del señor [REDACTED], para verificar si existe una relación laboral válidamente constituida o en su defecto alguna otra análoga, a lo cual la respuesta dada por Recursos Humanos **fue que desconoce el manejo de las contrataciones por servicios profesionales** y que eso era competencia exclusiva del Departamento de Desarrollo Profesional. Así se desprende de los siguientes correos cuya imagen se adjunta:

"...El mar., 27 oct. 2020 a las 14:20, Ana María Barrantes (<abarrantes@colypro.com>) escribió:

Buenas tardes

El documento que se adjuntó fue el suministrado por contabilidad, según registros contables, pero copio a Josué, por si él tiene algún otro documento con los pagos, para que suministre la información indicada.

El señor [REDACTED] lo que tenía era un contrato por servicios profesionales como entrenador de un equipo deportivo, se le cancelaba cada 8 sesiones de trabajo, solo podía ejecutar una sesión por semana..."

1 *"...El mar., 27 oct. 2020 a las 16:36, Yessenia Esquivel (<yesquivel@colypro.com>) escribió:*
2 *Muchas gracias Ana María*
3 *Nosotras requerimos toda la información necesaria y desglosada para poder colaborarles con*
4 *el cálculo.*
5 *En uno de los registros se indica hasta que finalice el campeonato, lo cual desconocemos*
6 *totalmente..."*

7 **TERCERO:** Que en fecha 25 de junio del año 2020, mediante correo electrónico, dirigido al
8 Jefe Departamento Financiero de Colypro Lic. Víctor Julio Arias, el señor Álvarez García, solicita
9 lo siguiente:

10 *"...Alajuela, 25 de junio de 2020.*

11 *Señor*

12 *Lic. Victor Julio Arias*

13 *Jefe Departamento Financiero*

14 *Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes de Costa Rica*

15 *Saludos cordiales.*

16 *Mi nombre es [REDACTED], cédula # [REDACTED] carnet colegiado #037831.*

17 *Me dirijo a usted para solicitarle, respetuosamente, se realice la revisión, cálculo y ejecución*
18 *de la respectiva liquidación por las labores realizadas como entrenador deportivo de*
19 *COLYPRO en la disciplina de Fútbol Sala Femenino.*

20 *Mis labores bajo el puesto antes mencionado, se extendieron desde el año 2015 hasta el año*
21 *2019, con las mismas características y por contratos consecutivos.*

22 *En ninguno de los años de relación laboral, se me realizó la indemnización legal por concepto*
23 *de liquidación por cese de labores..."*

24 **QUINTO:** Que el correo supra indicado, originó que se iniciaran una serie de procedimientos
25 internos como consultas y cálculos, con el fin de proceder con el pago de lo solicitado por el
26 señor [REDACTED]

27 **SEXTO:** Que, por solicitud del Director Ejecutivo, en reunión con fecha 9 de julio del 2020, se
28 indica que el análisis legal de la situación suscitada, lo debe de realizar la jefatura del
29 Departamento Legal, en su momento el LIC. MAXWELL GARCIA BARQUERO, pero que al tener

una relación de parentesco (es familiar) con el señor Álvarez García, delegó en la Licda. Diana Bermúdez Ramírez, (colaboradora en consultoría legal), dicho análisis legal solicitado.

SÉPTIMO: Que la [REDACTED] oficio dirigido al Director Ejecutivo, de fecha 14 de julio del 2020 sin número de consecutivo recomendó al Director Ejecutivo:

"ASPECTOS DE DERECHO

Pese a que en el presente caso se cuenta con contratos escritos que establecen la naturaleza de la prestación, las obligaciones a las que se comprometió cada parte, así como las fechas de rige y vence de los contratos firmados; es importante tener presente que en derecho, entre el contrato por servicios profesionales –de naturaleza comercial- y el contrato laboral, existe una delgada línea que se debe cuidar con el fin de no desnaturalizar la relación, con las consecuentes repercusiones para las partes.

Se considera que existe relación laboral si están presentes los siguientes elementos: remuneración, prestación personal del servicio, subordinación –una de las más importantes-, ajenidad y dependencia económica; en ese sentido, en deben analizar circunstancias como continuidad del servicio, imposición de horarios, descansos, modo de desempeño, sanciones, utilización de logos y uniformes, etc.

En el caso que nos ocupa, a la luz de los documentos y los detalles conversados en la reunión, se determina:

- Que existió continuidad de la contratación desde el 2015 al 2019, con interrupción de algunos meses en los años 2018 –enero, febrero y marzo- y 2019 –enero, febrero. Pese a lo anterior, los pagos se le realizaban de manera irregular –no todos los meses de la relación-*
- Que el servicio debía brindarlo en forma personal [REDACTED] en las instalaciones del Colegio y con insumos aportados por Colypro.*
- Que el [REDACTED] utilizaba indumentaria del Colypro –camiseta, uniforme-*
- Que el horario de los entrenamientos, era propuesto a conveniencia de los integrantes del equipo, no por imposición de Colypro.*
- Que el Colegio no le imponía la forma en que debía realizar su trabajo, sin embargo, debía presentar informes mensuales de rendimiento, coordinar con el Gestor de Actividades Deportivas las diferentes actividades y acatar las disposiciones y políticas internas de la*

Unidad de Servicios Generales del Colegio - respecto de transporte, comportamiento, periodos de alimentación, entre otros-

RECOMENDACIÓN

Siendo que en derecho laboral la primacía de la realidad prevalece sobre las convenciones acordadas por las partes, se considera que existen indicios para determinar que existió continuidad, prestación personal del servicio y de cierto modo, subordinación; elementos que eventualmente podrían ser considerados para determinar que la relación fue de naturaleza laboral, por lo cual, se recomienda considerar una conciliación con el Sr. Álvarez García para evitar erogaciones mayores para el Colegio –pago completo de todos los extremos laborales, costas legales, cargas sociales, intereses, indexación, etc.-

Se fundamenta lo anterior, en los artículos 18, 19, 20 y 21 del Código de Trabajo, la Recomendación No. 198 de la OIT y la jurisprudencia relacionada con la relación laboral y su determinación.”

se procedió a pagar liquidación laboral al [REDACTED]

NOVENO: Que el pago se realizó porque se determinó que, aunque los contratos eran por servicios profesionales, la relación laboral existía según criterio de la [REDACTED] esto por las condiciones que se prestaban según criterio legal de la funcionaria de marras antes indicado. Los pagos realizados fueron por concepto de vacaciones, aguinaldo y auxilio de cesantía, y se desglosan de la siguiente manera:

Periodo 2015: ¢63,000.⁰⁰

Periodo 2016-2017: ¢608,575.⁵⁰

Periodo 2018: ¢403,543.⁸⁰

Periodo 2019: ¢494,633.⁵⁴

DÉCIMO: Que el día 13 de abril del 2021 en horas de la tarde, esta Fiscalía realizó una entrevista a la colaboradora [REDACTED], en la cual explica los métodos y doctrina consultada para la redacción de su criterio. En dicha entrevista se extrae o siguiente:

“...Al 1:12 minutos de la grabación de la entrevista indica con respecto a la instrucción girada por el Licenciado García Barquero: “(...) me dijo que si yo le podía ayudar, que a él se lo estaban pidiendo, pero que no lo podía hacer, porque era de un familiar,

1 *ignoro el grado, que era un familiar de él, que él no tenía nada que ver, que el muchacho había*
2 *entrado a trabajar mucho antes a Colypro. De allí que me pasaran unos ademds de unos*
3 *contratos, Yesenia la asistente de él me los paso (...)"*

4 **A los 4:16 minutos de la grabación con respecto al criterio legal realizado, la Licda.**

5 **manifiesta:** "(...) *Faltan elementos para que yo pueda dar un criterio de peso, en*
6 *esa reunión estuvieron Yesenia Arce, una muchacha Anita, no recuerdo bien el apellido de ella,*
7 *es de colochitos, como yo no conozco a nadie en Alajuela creo que es el encargado de él, ella*
8 *estaba allí y yo empecé a decir: bueno cuénteme un poco de cómo es la relación que mantenían*
9 *ellos, ¿Qué pasaba?, ¿Quién ponía los horarios? Ella en un momento empezó a defender el*
10 *contrato, verdad, pues uno como abogado se da cuenta un poco que es la semilla de los que*
11 *ellos quieren que uno diga, ¿verdad?, obviamente ellos querían que uno dijera que no había que*
12 *pagar, yo les dije que ocupaba más elementos para poder dar un criterio. Entonces él me dijo,*
13 *no no este... si no hay nada por escrito, ¿usted me viene a decir que no es concluyente?; es que*
14 *con los elementos que me están dando no son suficientes, en un contrato, se viene abajo con*
15 *nada si la persona trabajadora puede probar algunos elementos, entonces me dice, ¿entonces a*
16 *que venimos? vengo con lo que me dieron. Entonces póngame todo eso por escrito. (...)" (de*
17 *esto se extrae que la conversación era con el Director Ejecutivo.)*

18 **A los 5:50 minutos de la grabación dice:** "(...)"

19 *Cuénteme Anita ¿ustedes le daban algún uniforme a él? Él usaba unas camisetas viejas de*
20 *Colypro pero no era que le dábamos un uniforme completo. Pero el si iba a los entrenamientos,*
21 *competencias o juegos con uniforme de Colypro, viajaban en una microbús de Colypro, entregaba*
22 *factura; y le digo, Ok ¿me pueden dar las facturas? Es que eso lo tienen contabilidad, ok bueno*
23 *necesito al menos para saber la periodicidad de los pagos; quedamos que me iban mandar eso,*
24 *y yo así presuponer algunos elementos. Y yo así... un criterio difícil de darla con pocos elementos.*
25 *Al día siguiente o no me acuerdo cuantos días después, ella me pasó unos datos que le había*
26 *dado contabilidad, pero decía que esos datos no eran concluyentes porque si se ponía mal un*
27 *número o la letra, no iba a jalar los pagos. Con esos elementos hice yo el criterio supuestamente,*
28 *que supuesta mente era un criterio urgente. Y yo con esos elementos lo hice. (...)"*

29 **A los 7:30 minutos de la grabación la continúa**

30 **diciendo:** "(...) *¿Qué analice yo? Obviamente la jurisprudencia, no solamente las condenas*

1 *hechas a Colypro, no solo la jurisprudencia, este... estos pagos... por ejemplo, yo allí note... creo*
2 *que con la premura que fue pedido el criterio, y que pues yo no puedo dejar mis labores*
3 *habituales en consultoría, por 2 días o solo por un día completo, ni siquiera para hacer un criterio,*
4 *si no que tengo que seguir con mis citas, llamadas y todo igual, tal vez yo no anote*
5 *adecuadamente o las consecuencias, bueno Don Enrique dijo que a él la jurisprudencia no le*
6 *interesaba, ni siquiera la anote allí, pero si la tengo, la jurisprudencia vinculante respecto a*
7 *continuidad laboral, y anote en un cuadrito donde se interrumpía la continuidad, pero junto con*
8 *los pagos que me dieron a mí y por ejemplo con los contratos indicaba que iniciaban en marzo y*
9 *en ese mismo mes le estaban pagando, como que no era claro que la relación venía.(...)”*

10 **A los 8:50 de dicha entrevista:** Se le preguntó si ella determinó la continuidad por los pagos,
11 ella responde que no, que con todos los elementos juntos.

12 **Que a los 10:26 minutos de la grabación la [REDACTED] dice:** a mí,
13 las facturas nunca me las hicieron llegar.

14 **A los 11:40 minutos la [REDACTED] procede a responder las**
15 **preguntas que le hacía Jesús Rojas de Fiscalización y dice:** “(...) todo es un factor, todos
16 los factores juegan, no es solo uno, **_¿Cómo juegan explíqueme?** _Hay que ver todos los
17 factores respecto... **_Sí, pero ud ya los vio, puesto que hizo el criterio...** _sí hace un año yo
18 no lo recuerdo las cosas puntuales si gusta podemos revisarlo... **_ ¿Decime cuales son los**
19 **factores?** _Yo creo que está muy claro, hay que ver los pagos, ver las fechas... **_Por eso te**
20 **estoy preguntando porque nosotros conocemos, pero nosotros los vemos de una**
21 **forma y quiero que me expliques cómo lo ves vos? ¿Para vos determinar lo que**
22 **determinaste?, cómo es que vos ves los factores y cuáles son esos factores para**
23 **determinar que hay continuidad? Yo ya leí tu criterio ya nosotros sabemos bien lo**
24 **que es la continuidad y contrato realidad y todo el asunto y es cierto los factores se**
25 **tienen que ver en uno solo, pero cómo los ves vos? ¿Cuál es el análisis que realizaste**
26 **para determinar la conclusión a la que llegaste?** _Bueno la Sala Segunda a determinado
27 por años, el hecho de que haya discontinuado el contrato por uno o dos meses no se rompe la
28 continuidad laboral y por eso hice ese cuadrito y dije: se interrumpió en tal y tal fecha, por
29 ejemplo, en el contrato dice que todo el 2019 estuvo vigente el contrato y de los pagos que me
30 pasan hay un solo pago y me dicen que no es concluyente, porque puede haber otros pagos y

1 no me pasaron las facturas... Pero eso es solo uno de los factores... Ese es uno de los factores,
2 el otro factor que tome es que el muchacho tenía, viajaba en la micro bus de Colypro y tenía que
3 adecuarse a las normas de Colypro, entregar informes **_¿Cuál era el horario de él? _**Vamos a
4 ver Jesús, te dije que no me pasaron los elementos suficientes, yo eso lo deje patente en una
5 reunión, con esos ademum, obvio el trabajador no va a demandar y a presentar solo los
6 contratos obviamente el contrato dice una cosa, pero el contrato realidad puede ser otra cosa y
7 de allí los que trabajamos en derecho laboral sabemos que es muy fácil que se caiga, la
8 jurisprudencia en basta, **_ ¿La jurisprudencia es ley? _**La jurisprudencia en una de las cosas
9 que deben de tomarse en cuenta, nosotros lo conocemos y creo que vos también como parte de
10 la divina trinidad..., **_Pero la ¿Jurisprudencia es LEY? _**No. **ok si la jurisprudencia no es**
11 **ley, no puedes saber por jurisprudencia si esto es así o es asa, porque cada caso es**
12 **diferente. Por eso te estoy preguntando ¿Cuál era el horario de este señor? _**Decían
13 que se ponían de acuerdo y hacían el horario, no había un horario establecido., **_Entonces te**
14 **falta un elemento porque ya no tienen horario ¿Cuáles son los 3 elementos? Allí están**
15 **muy fácil en el criterio Don Jesús, _Si yo lo leí por eso es que no lo entiendo, si vos me**
16 **decís que determine el horario por esto, y esto ok, no tengo nada que discutir. _**El
17 Horario según lo que me dijeron, vea que yo ni siquiera conozco cómo funcionan los equipos allí,
18 ni que hacen, vamos a una reunión y medio me explican y me piden que emita un criterio y me
19 dicen, ellos se ponen de acuerdo conforme a la disponibilidad de canchas que proveía Colypro,
20 ósea entrena en las instalaciones de Colypro, entrega informes, tienen que adaptarse a las reglas
21 de Colypro..., **_Por lo que me estás diciendo no veo un horario. ¿Qué pasa si el No venía**
22 **a entrenar? _**El contrato decía cuántas veces tenía que venir, yo soy laboralista yo entiendo
23 que hay que ver un contrato, pero el derecho laborar se pude fácilmente desconocer las formas
24 legales y ver el contrato realidad, es por eso que recomiendo negociar... mientras que en una
25 condena hay que sumarle el 50% de lo que se pueda pagar. **_ ¿Vos analizaste el hecho de**
26 **hacer un contrato, para qué el contrato? _**Pregúnteselo a ellos, yo no lo hice a mí solo me
27 lo dieron para analizarlo, si no se cuidan de los demás elementos puede pasar que los condenen,
28 yo no dije esto va pasar, dije recomiendo, porque después va tener que pagar Colypro y no es
29 la primera vez, como ocurrió con la Banda de música, no porque me lo hayan dicho sino porque
30 está en sinalevi o como se llama ahora, **_ ¿Pero la banda musical daba facturas? _**A mí no

me entregaron facturas, nunca pude ver, ellos me dijeron que daba facturas, ok démelas para ver que dice en esas facturas, ¿me las entregaron? No. pero si las pedí, **_ ¿Cómo haces un criterio sin todos los elementos?** _Es una recomendación, **_ ¿Quién era el jefe de él?** _No recuerdo bien, creo que había alguien, hay un gestor deportivo o algo así al que él tenía que darle los informes, **_ ¿Pero era el Jefe de él?** _Obviamente que no, ahí no dice que sea jefe, **_ ¿Entonces la subordinación cuando se da?** _Cuando él tiene que seguir algunas normas de Colypro, tienen que entrenar en Colypro, entregar informes, que por cierto tampoco me los pasaron, lo que me decían es que él tiene que coordinar con el gestor deportivo de Colypro, cuando van a entrenar, la coordinación de los microbuses, del transporte, de los utensilios instrumentos. **_ ¿Si vos leíste el contrato eso era lo que él tenía que hacer?** _El contrato puede decir misa, que la realidad se da otra cosa. **_ ¿Lo que me dices es que el contrato no vale?** _En derecho laboral no, no vale igual, se puede desconocer esos contratos si la realidad dice otra cosa. **_ ¿Ud. hizo su criterio en base a lo que le dijeron?** _Por supuesto, yo no sé cómo operan estas personas.

DECIMO PRIMERO: Que se procedió a investigar en el Ministerio de Hacienda, si el señor [REDACTED] se encuentra inscrito, lo cual se verificó bajo la clase: 924103, la cual pertenece a: "entrenador, instructor y/o preparador físico por cuenta propia"

CONSIDERANDOS

PRIMERO: Qué de acuerdo a los hechos expuestos, se debe analizar si era procedente o no el pago de dichas prestaciones a la luz de los elementos básicos que debe existir en una relación laboral, esto porque existe una línea muy delgada interpretativa entre los servicios profesionales y una relación propiamente Laboral, aunque sea muy distintos entre uno y otro:

1- EL CARÁCTER PERSONAL Y VOLUNTARIO DEL TRABAJO PRESTADO,

2- LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN,

3- LA REMUNERACIÓN.

4- HORARIO.

Para determinar si realmente existió o no una relación laboral y no una por servicios profesionales, hay que determinar la diferencia entre estas dos modalidades de contratación, al respecto el Ministerio de Trabajo en su sitio web <http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html> dispone:

1 **"(...)¿Existe diferencia entre un contrato por servicios profesionales y un contrato**
2 **de trabajo?**

3 **Existe una gran diferencia y es determinada por los tres elementos del contrato**
4 **de trabajo, especialmente la "subordinación". Sólo cuando existen esos tres**
5 **elementos se puede decir que hay contrato de trabajo. (no es del original)**
6 **Especialmente se debe analizar si hay subordinación de la persona trabajadora**
7 **respecto a la persona empleadora, o sea si éste le da órdenes, le indica la forma**
8 **de hacer el trabajo, si le puede aplicar sanciones, etc. Pero si la persona**
9 **trabajadora cumple con prestar un servicio a la hora y de la forma que desee, sin**
10 **estar sujeto a sanciones disciplinarias, si los errores cometidos corren por su**
11 **cuenta, entonces es un contrato por servicios profesionales, y no hay contrato de**
12 **trabajo. Cada caso concreto debe analizarse por separado para poder determinar**
13 **la presencia de los elementos del contrato de trabajo(...)."**

14 **SEGUNDO:** Qué dependiendo del caso en concreto, eventualmente se le podría reconocer a la
15 persona trabajadora con un contrato por servicios profesionales, el reclamar derechos laborales,
16 dependiendo de la funciones realizadas, ya que en ocasiones rige el principio de contrato
17 realidad, según el cual, aunque la persona trabajadora haya firmado un contrato por servicios
18 profesionales, si se encuentran presentes los elementos esenciales (subordinación- Carácter
19 personal- remuneración, horario) del contrato de trabajo. Siendo así, el contrato firmado por
20 servicios profesionales pierde su validez, y la persona trabajadora podría reclamar sus derechos
21 laborales, toda vez que los mismos son irrenunciables, y cualquier renuncia que se haga sobre
22 ellos es absolutamente nula. Lo cual no es el caso que nos atiende.

23 **TERCERO:** Dentro de este mismo orden de ideas el M.Sc. Marco Durante C., socio Director de
24 BDS Asesores Jurídicos, en el sitio web: [https://www.elempleo.com/cr/noticias/investigacion-](https://www.elempleo.com/cr/noticias/investigacion-laboral/contratos-de-trabajo-o-por-servicios-profesionales-5165)
25 [laboral/contratos-de-trabajo-o-por-servicios-profesionales-5165](https://www.elempleo.com/cr/noticias/investigacion-laboral/contratos-de-trabajo-o-por-servicios-profesionales-5165) indica:

26 ***"Los contratos de trabajo y los contratos por servicios profesionales son las dos***
27 ***formas más comunes de contratación de servicios utilizadas en nuestro país.***
28 ***A pesar de que ambas figuras tienen elementos en común, existen importantes***
29 ***diferencias que tanto contratantes y contratados deben conocer para evitar***
30 ***confusiones o conflictos.***

Estamos ante una relación laboral cuando la persona contratada (trabajador o empleado) se obliga a prestar sus servicios de forma personal y subordinada al contratante (patrono o empleador) a cambio de una remuneración salarial.

Este contrato genera a favor del trabajador una serie de beneficios irrenunciables, tales como:

- Seguridad social,

- Salario mínimo

- Jornada de trabajo

- Vacaciones anuales remuneradas

- Aguinaldo

El contrato por servicios profesionales tiene su origen y fundamento jurídico en el arrendamiento de servicios civiles, mediante el cual una persona física o jurídica, como por ejemplo una sociedad anónima, pone a disposición de otra sus servicios a cambio de un precio pactado, comúnmente denominado honorarios.

Esta modalidad se utiliza cada vez más como una forma de contratación de servicios auxiliares y conexos a la actividad principal de la empresa.

Ejemplos claros de venta de servicios profesionales son los contratos de servicios de:

- Médicos privados

- Contadores

- Abogados

- Otros profesionales liberales

Sin embargo, esta modalidad de contratación que no implica el pago de cargas sociales, ni ninguno de los beneficios indicados para el contrato de trabajo se ha extendido tanto que, en muchas ocasiones, se usa de forma errónea para sustituir los contratos laborales.

La diferencia principal entre el contrato por servicios profesionales y el contrato laboral radica en el elemento denominado subordinación jurídica siempre estará presente en el contrato laboral y nunca en el primero. (Sub-rayado no es del original)

1 ***Entendemos por subordinación el poder de dirección, control y fiscalización que***
2 ***ejerce el patrono sobre el trabajador, sea de forma personal o a través de sus***
3 ***representantes (cumplimiento de jornada, control de asistencia, potestad***
4 ***sancionatoria).***

5 ***Si entre las partes existe un vínculo de subordinación estamos en presencia de***
6 ***un contrato de trabajo, no importa la designación que se le haya dado al contrato***
7 ***en aplicación del principio de primacía de la realidad, de gran importancia en***
8 ***materia laboral."***

9 **CUARTO:** Respecto al "Principio de Primacía de la Realidad Contractual" podemos
10 encontrar la siguiente definición en el sitio web: [www.elempleo.com/cr/noticias/investigacion-](http://www.elempleo.com/cr/noticias/investigacion-laboral/contrato-de-trabajo-un-contrato-de-realidad-5340)
11 [laboral/contrato-de-trabajo-un-contrato-de-realidad-5340](http://www.elempleo.com/cr/noticias/investigacion-laboral/contrato-de-trabajo-un-contrato-de-realidad-5340)

12 ***"El contrato de trabajo es por excelencia un contrato de realidad, por lo que***
13 ***cuando existen discordancias entre lo que se acordó en el documento y lo que***
14 ***ocurre en la práctica, debe preferirse lo último, es decir, lo que sucede en el plano***
15 ***de los hechos.***

16 ***En virtud de lo anterior, en materia laboral, no tiene tanta relevancia lo que las***
17 ***partes hubieran pactado al inicio de la relación. Lo que sí interesa son los hechos,***
18 ***la situación real en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrono.***

19 ***Esto deviene del denominado "principio de primacía de la realidad", muy utilizado***
20 ***en la práctica, especialmente por nuestros jueces laborales, debido a la***
21 ***frecuencia con que se crean nuevas formas contractuales, pues necesariamente***
22 ***corresponde a nuestros legisladores determinar si es válido y aplicable aquello***
23 ***que originalmente se pactó.***

24 ***Inicialmente era común la aplicación de este principio en los llamados "contratos***
25 ***por servicios profesionales", que constituían una forma de contratación civil o***
26 ***mercantil que carecen de la protección especial que la legislación laboral otorga***
27 ***a los trabajadores.***

28 ***No obstante, debe quedar claro que si bien es cierto que por regla general se***
29 ***prefiere el contrato laboral, también es factible la contratación de los servicios de***
30 ***un profesional en el área requerida."***

QUINTO: considerando lo anterior, también se debe definir si existe continuidad o no en la relación laboral. A saber:

CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL: al respecto, el Ministerio de Trabajo en su criterio DAJ-AE-260-11 sobre este tema dispuso:

El principio de continuidad laboral tiende a atribuirle la más larga duración posible al contrato de trabajo, considerando que el trabajo es la más importante fuente de ingresos del trabajador, para su manutención y la de su familia. Las siguientes son manifestaciones de este principio en el Código de Trabajo: preferencia por los contratos de duración indefinida (artículo 26); amplitud para admitir transformaciones en el contrato (artículos 30 inciso c) y 153 párrafo tercero); conservación del contrato de trabajo a pesar de las nulidades (artículo 11); resistencia a la ruptura unilateral del contrato de trabajo por el patrono (artículos 28, 29, 30, 79, 80, 81, 94, 363 a 370); interrupciones del trabajo tomadas como suspensiones (artículos 68 inciso e), 73, 74, 78, 79, 80, 94 a 96, 237, 254, entre otros) y prolongación del contrato en caso de sustitución patronal (artículo 37). DAJ-AE-260-11

Dentro de este mismo orden de ideas el Lic. Luis Albán Arias Sosa escribió en la revista judicial Nº 105 de setiembre del 2012

(https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/revista%20105/revista%20105%20formato%20htm/pdf/07_principales.pdf.) lo siguiente:

3-Continuidad Para el Derecho Laboral es prioritario asignarle la más larga duración posible a las relaciones obrero-patronales.⁴⁴ Esto por estar en juego la subsistencia del trabajador.⁴⁵ Lo deseable es que la actividad se mantenga continua, permaneciendo en el tiempo, hasta el momento de la pensión.⁴⁶ Así las cosas, como seguidamente se mostrará, diversas consecuencias surgen del postulado considerado. La rama jurídica del Trabajo prefiere los contratos de duración indefinida⁴⁷ (sin fecha de terminación): existiendo dudas sobre el plazo, el convenio devendrá en indeterminado; siendo permanente el carácter del servicio a prestar, no es dable pactar un tiempo determinado; si el acuerdo a término fijo llega a expirar con persistencia de las causas de origen, el contrato

tornase indefinido.⁴⁸ También exhibe una amplia admisión de las transformaciones del vínculo laboral:⁴⁹ muchas veces las prestaciones y condiciones de trabajo varían con el curso de los años, hay una separación respecto al momento inicial, son observables modificaciones⁵⁰; sin embargo, la relación subsiste⁵¹. Asimismo, denota resistencia a las rupturas unilaterales injustificadas provenientes del empleador:⁵² interesa sobremanera la estabilidad en el trabajo; genéricamente, comporta una firme tendencia contra los despidos.⁵³ En el sector público habría que coincidir con alguna causal (no la mera voluntad patronal), la esfera privada sí tolera el rompimiento incausado pero lo hace oneroso.⁵⁴

Igualmente establece como suspensiones a las interrupciones:⁵⁵ la relación laboral persiste, en determinados casos,⁵⁶ aún sin la activa prestación del trabajo.⁵⁷ Por último, la sustitución del empleador no afecta la continuidad:⁵⁸ el reemplazo del patrono no termina con el ligamen, su relevo asume las obligaciones preexistentes.⁵⁹

Igualmente, en el blog jurídico https://www.gerencie.com/solucion-de-no-continuidad-o-sin-solucion-de-continuidad-en-el-contrato-de-trabajo.html#Solucion_de_continuidad sobre este tema se ha dispuesto:

La expresión: sin solución de continuidad, llamada también: solución de no continuidad, se configura cuando a pesar de existir un lapso temporal entre dos contratos de trabajo, se reconoce un solo contrato. En la solución de no continuidad las interrupciones temporales en una relación laboral se obvian para reconocer una única relación laboral.

También se pierde la continuidad cuando transcurre un intervalo sin relación laboral y por disposición legal no puede acumularse el tiempo servido entre una y otra entidad o sea existiendo solución de continuidad.”

En otras palabras y en términos generales, el principio de continuidad en derecho laboral responde a la idea de que debe de ser la duración real del trabajo, y no la voluntad de las partes, la determinante de la extensión en el tiempo del contrato.

1 **SEXTO:** Siendo que ya se identificó que un contrato por Servicios Profesionales, **NO** es igual a
2 una relación de trabajo, ya que este carece de cualquiera de uno de sus elementos: **1-carácter**
3 **personal, 2- la subordinación, 3- la remuneración 4 horario;** se puede decir que no tiene
4 importancia que dicho contrato por servicios profesionales se prorrogue en el tiempo, o que el
5 mismo sea renovado en diferentes ocasiones, ya que, el mismo siempre va a carecer de uno
6 de los elementos esenciales para que existe una relación laboral, sin importar el plazo de tiempo
7 que subsista dicho contrato. No se debe de confundir los contratos por Servicios profesionales
8 con los contratos por Tiempo determinado, ya que son modalidades de contratación totalmente
9 distintas. Toda vez que, en los contratos por tiempo definido si existen los tres elementos
10 esenciales del contrato y por lo tanto cuando existe prórrogas de dichos contratos, aunque sean
11 con poco tiempo entre uno y otro, los juzgados sí han determinado que existe una continuidad
12 sucesiva de la relación laboral.

13 Sobre este tema la **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a**
14 **las quince horas diez minutos del primero de noviembre de dos mil diecinueve. Res:**
15 **2019-002030 señala:**

16 **Respecto de los contratos por tiempo determinado en el sector público, esta Sala**
17 **ha señalado que deben considerarse excepcionales, siempre dependiendo de la**
18 **naturaleza y de las necesidades del servicio, o de la función o actividad a realizar**
19 **y, desde luego, de lo que disponga la ley para casos particulares. Los numerales**
20 **26 y 27 del Código de Trabajo, a los cuales se puede recurrir de modo supletorio**
21 **en las relaciones de servicio, por su orden expresan: "El contrato de trabajo sólo**
22 **podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su**
23 **celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su**
24 **término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se**
25 **tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador,**
26 **aquel es que permanente la naturaleza de los trabajos". Y, "no puede estipularse**
27 **el contrato de trabajo por tiempo determinado por más de un año en perjuicio del**
28 **trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica**
29 **especial la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años".**

En casos de esta naturaleza, la Sala estima apegado a las reglas de la equidad, razonabilidad y proporcionalidad emanadas del Derecho de la Constitución que la continuidad se interrumpe cuando entre un nombramiento y otro ha transcurrido un plazo mayor a un mes. No existe en el ordenamiento jurídico una norma específica que establezca cuál es el período mínimo que debe mediar entre un nombramiento y otro para considerar la continuidad de la relación... En atención a los principios citados, la Sala considera que puede acudirse al plazo de un mes regulado en el artículo 12 inciso c) de la Ley de Salarios del Poder Judicial, que si bien, hace referencia al tiempo no computable para el cálculo de anuales, está inserto en una norma que regula lo relacionado con las interrupciones continuas o intermitentes en la prestación del servicio para los efectos de la determinación de ese derecho. Este plazo, vale indicar, debe computarse de fecha a fecha tal y como lo ordena el numeral 15 del Código Civil al disponer "...si los plazos estuvieren fijados por meses o años, se computarán de fecha a fecha, según el calendario gregoriano.

En el caso bajo examen, sí se interrumpió la continuidad, en tanto ese plazo mensual transcurrió en distintas ocasiones. En efecto, entre el nombramiento que concluyó el 25 de junio de 1993 y el siguiente que data del 30 de agosto de ese año se cuenta un lapso de dos meses y cinco días. Lo anterior significa, que la relación actual de la actora con el Estado se entiende continua sin ninguna interrupción desde el 30 de agosto de 1993, estando prescritos cualquier derecho de períodos anteriores dado que respecto de ellos, sí se interrumpió el vínculo, con el consecuente curso de la prescripción a la fecha de presentación del reclamo administrativo que interrumpió su conteo, es decir, entre la fecha del reclamo y la de la interrupción del vínculo transcurrió sobradamente el plazo de seis meses que antes preveía el artículo 602 del Código de Trabajo. La Sala Constitucional, en el voto 5969-1993, analizó la constitucionalidad de las normas relativas a la prescripción contenida en el entonces artículo 607 del Código de Trabajo, y estableció que ningún derecho laboral prescribe mientras subsista la relación de empleo entre las partes. El análisis que ahí se efectuó parte de una relación

continua, sin interrupciones; o sea, diferente de la que se presentó en este asunto, donde se dieron varios intervalos. De ahí que la aplicación de ese criterio es dable respecto de cualquier derecho surgido a partir del momento en que el vínculo adoptó la condición de continuidad valorada para esos efectos. Por consiguiente, los derechos de relaciones previas -no continuas- quedan sujetos a su extinción por el paso del tiempo. En cualquier caso, la base del pronunciamiento constitucional referido, de no exigir a la persona empleada demandar sus derechos durante el curso del vínculo de empleo, dadas las connotaciones negativas que esa circunstancia podría traer aparejada, son plenamente válidas en el ámbito de las relaciones de trabajo entre privados, no así en las relaciones de empleo público, especialmente cuando, como en el caso bajo estudio, está de por medio un régimen de estabilidad que ampara a la persona servidora.”(todo lo subrayado no es del original)

SEPTIMO: Con base a las definiciones antes indicadas y habiendo analizado el criterio realizado por la Licda. Bermúdez, considera esta Fiscalía que la apreciación de los elementos para que exista una relación laboral es incorrecta por las siguientes razones:

1- CONTINUIDAD DE SERVICIOS: la [REDACTED] determina:

❖ **Que existió continuidad de la contratación desde el 2015 al 2019, con interrupción de algunos meses en los años 2018 –enero, febrero y marzo- y 2019 –enero, febrero.** (El remarcado no es del original) **Pese a lo anterior, los pagos se le realizaban de manera irregular –no todos los meses de la relación**

Que no hay forma de que existiera continuidad de la contratación por dichos servicios desde el año 2015 al 2019, ya que revisando y comparando las fechas de firma de los contrato, así como de sus adendums, y comparando las fecha de rige y conclusión de los contratos de marras y sus adendums, si bien es cierto, en el primer contrato “**AL-177-2015” se firma el 31 de julio del 2015 con un rige del 1 de agosto 2015 y hasta que venza el campeonato de dicho momento**, no se puede determinar la fecha exacta de la conclusión de dicho campeonato, por lo que no se puede determinar el tiempo transcurrido entre este primer contrato y el segundo contrato; pero a partir del segundo contrato “**AL-220-2016” que se firma el 1 de abril del 2016 y con igual fecha de rige; finaliza el 30 de mayo del 2017**, para una duración de 1

año, 3 meses y 29 días (nota: sin tomar en cuenta los adendums) para el PRIMER ADDENDUM se firma el 19 de julio del 2017, 17 días después de finalizado el contrato y tiene una fecha de rige desde el 1 de abril del 2017, ósea, 59 días previo de finalizado el contrato y finaliza el 31 de diciembre del 2017. Por lo que este segundo contrato con el primer adendum duró 1 año, 8 meses y 30 días.

CONTRATO	RIGE	
	DESDE	HASTA
AL-177-2015	1 agosto 2015	Hasta finalizar campeonato
AL-220-2016	01 abril 2016	30 mayo 2017
Adenda 1	01 abril 2017	31 diciembre 2017
Adenda 2	21 abril 2018	15 diciembre del 2018
AL-004-2019	25 marzo 2019	31 de diciembre 2019

(nota: el primer y segundo contrato fueron redactados por el Lic. Jonathan Desanti Ruiz, Abogado de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva, la primera adenda fue redactado por la Bachiller Yesenia Arce Moya, de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva y la segundo adenda por el Lic. Manuel Rojas Saborío, Abogado legal de la Dirección Ejecutiva, quien también redacta el tercer contrato)

EL SEGUNDO ADDENDUM se firma el 24 de abril del 2018, teniendo así: 3 meses y 21 días desde que finalizó el primer adendum y aunque este segundo adendum indique que rige desde el 21 de abril del 2018, igualmente tenemos 3 meses y 18 días de finalizado el primer adendum, este segundo adendum finaliza el 15 de diciembre del 2018. En otras palabras, en este segundo contrato tuvo una duración desde el 1 de abril del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2018 **PERO EL TIEMPO TRANSCURRIDO NO FUE CONTINUO.**

Tercer y último contrato, el "AL -004-2019" tienen una fecha de firma y rige el 25 de marzo del 2019, para este entonces ya habían transcurrido 5 meses y 10 días desde que el segundo adendum antes indicado había finalizado, este último contrato finalizó el 31 de diciembre del 2019 y duró 9 meses y 6 días. **(Ver Anexo línea de tiempo)**

2- SOBRE LOS PAGOS Nuevamente la [REDACTED] indica en su informe:

❖ *Que existió continuidad de la contratación desde el 2015 al 2019, con interrupción de algunos meses en los años 2018 –enero, febrero y marzo- y 2019 –enero, febrero. **Pese a lo anterior, los pagos se le realizaban de manera irregular –no todos los meses de la relación** (El remarcado no es del original)*

Primer Contrato AL-177-2015: el cual era por honorarios profesionales la suma de ₡15, 000 Colones por partido amistoso o de preparación un máximo de 4 partidos al mes, y de ₡30, 000 Colones por partido oficial con un máximo de 5 partidos al mes, y se pagaba en tracto sucesivos mensuales contra la comprobación de la ejecución de los objetivos (**ver** cláusula quinta y sexta)

Segundo Contrato AL-220-2016, la forma de pago era: por sesión o partido (cada sesión incluía 2 y media horas) por semana de acuerdo al calendario de juegos aprobado por el gestor en actividades deportivas, el monto a pagar equivalía a la hora profesional establecida por la Junta Directiva. Igualmente, el pago era en tractos sucesivos mensuales contra la comprobación de la ejecución de los objetivos (**ver** cláusula quinta y sexta). Esto no varió en sus dos adendas.

Tercer Contrato AL-004-2019 la forma de pago era: los honorarios profesionales eran de una sesión o partido por semana con un máximo de 5 sesiones al mes, de acuerdo al calendario de juegos aprobado por el gestor en actividades deportivas, equivalentes a 45, 342 Colones (tomando en cuenta que cada sesión incluía 2 y media horas y la hora profesional estaba estimada en ₡18, 136.⁸⁰ Colones) y se pagaba cada 8 sesiones de trabajo. (**Ver** cláusula quinta y sexta).

En este orden de ideas, visto lo anterior, es obvio que tanto una persona bajo un contrato de trabajo estándar, así como uno por servicios profesionales reciban a cambio una compensación monetaria por los servicios prestados, **pero en el caso de los servicios profesionales, los mismos no corresponden a un salario fijo, sino más bien a un pago por honorarios devengados por un concepto específico que es el caso del señor Randall Álvarez García,** y de los cuales, el contratado tiene la obligación de entregar una factura o comprobante de lo pagado por su contratante por dicho concepto. En el caso que nos ocupa, el señor Álvarez García, **sí entregaba factura por sus labores cada vez que se le pagaban sus honorarios.** (Ver: factura digital de fecha 30/07/2019 de las 22:41:13, así como también aportaba las facturas físicas autorizadas mediante oficio N: 01-0265-97, el número 153 de fecha 16-set-2016, la número: 152 de fecha 1 de setiembre del 2019, la número 151 de fecha 1 d

1 setiembre del 2016, factura número 150 de fecha 14 de enero del 2016, factura número 149 de
2 fecha 15 de noviembre del 2015, factura de número 145 de fecha 5 de noviembre del 2015,
3 factura número 146 de fecha 5 de noviembre del 2015).

4 Además, considerando que el señor [REDACTED] se encuentra inscrito en Hacienda
5 bajo la clase: 924103, la cual pertenece a: "entrenador, instructor y/o preparador físico por
6 cuenta propia" desde el 1/03/2015 queda absolutamente claro que, no existía subordinación y
7 horario y que sus servicios eran por la profesión de entrenador y que los pagos que recibía el
8 señor [REDACTED], se debían de realizar según lo acordado en los contratos. En este punto,
9 consideramos importante hacer mención al hecho de que el señor [REDACTED] encuentra
10 desde marzo del año 2006 en condición de moroso ante dicha autoridad, (según consulta del día
11 7/8/2021) y que los pagos que recibía se debían de realizar según lo acordado en los contratos
12 antes dichos.

13 SEXTA. FORMA DE PAGO. Los honorarios profesionales serán cancelados en tramos sucesivos mensuales contra la
14 comprobación de la ejecución de los objetivos planteados en la cláusula tercera del presente contrato y la presentación de los
15 documentos de respaldos como listas de asistencia y presentación del informe escrito. Para el efectivo pago se deberá contar
16 con el aval del Gestor en actividades deportivas del Colegio, y el profesional deberá emitir la factura o recibo de dinero
17 correspondiente, que cumpla con la legislación tributaria costarricense aplicable y vigente.

18
19 **3-SUBORDINACIÓN AL CONTRATANTE:** en el oficio realizado por la Licda. Bermúdez
20 dispuso:

- 21 ❖ ***Que el Sr. [REDACTED] utilizaba indumentaria del Colypro –camiseta, uniforme-***
- 22 ❖ ***Que el horario de los entrenamientos, era propuesto a conveniencia de los***
- 23 ***integrantes del equipo, no por imposición de Colypro.***
- 24 ❖ ***Que el Colegio no le imponía la forma en que debía realizar su trabajo, sin***
- 25 ***embargo, debía presentar informes mensuales de rendimiento, coordinar con el***
- 26 ***Gestor de Actividades Deportivas las diferentes actividades y acatar las***
- 27 ***disposiciones y políticas internas de la Unidad de Servicios Generales del Colegio***
- 28 ***- respecto de transporte, comportamiento, periodos de alimentación, entre otros-***

29 Si bien al señor Álvarez García, se le estableció que tenía que realizar sus funciones al menos
30 una vez por semana, por dos y medias horas, esto no se puede tomar en cuenta como un

1 horario o como subordinación, pues era el [REDACTED] quien escogía cual día era aquel
2 en el que realizaba sus sesiones de trabajo de conformidad con el contrato por servicios
3 profesionales; y en cuanto lo estipulado en la cláusula tercera punto b) inciso 10 de los
4 contratos: AL-177-2015, AL -220-2016 y AL-004-2019, el contrato indica que:

- 5 10) Presentar un informe escrito mensual al Gestor en actividades deportivas de las acciones ejecutadas relacionadas
6 con la prestación del servicio determinado en este contrato, a fin de mantener informado al Colegio de los alcances
7 y limitaciones para el cumplimiento del objetivo trazado; sin menoscabo de la posibilidad de que el Colegio solicite
8 aclaración de los detalles que estime convenientes.

9 Tampoco puede tomarse en cuenta como subordinación laboral el hecho que el señor Alvarez
10 García tuviera que prestar informes de sus labores, pues es derecho de todo contratante el
11 poder estar enterado de cómo avanza el proyecto, la obra, o servicio, para lo que haya
12 contratado al profesional a cargo.

13 Igualmente, en la cláusula tercera de los mencionados contratos, se señalan cuáles son las
14 labores propias del puesto, no pudiéndose contemplar como alguna forma de subordinación,
15 pues si no se realizan de acuerdo al contrato el objetivo del mismo sería irrelevante pero en el
16 caso que nos ocupa, las funciones del señor [REDACTED] fueron tal y como se han indicado
17 en el punto "A" de esta misma cláusula tercera de los contratos, además de que si las realizaba
18 no existía sanción o régimen disciplinario el cual aplicar, su contrato era por objetivos y los
19 realizaba como quisiera mientras los mismos fueran cumplidos.

20 Con respecto al hecho de que se le brindara un uniforme y transporte institucional, no se puede
21 traducir como subordinación, pues el equipo de Fútbol Femenino representa al Colypro en cada
22 una de sus presentaciones, **y es obvio, que el Colegio identifique a sus representantes**
23 **de la mejor manera, incluyendo al entrenador, esto por el servicio que él brinda**
24 **como director técnico**, y con el fin de que terceros puedan identificar la presencia de este
25 Colegio Profesional como tal.

26 Con respecto al uso de las Instalaciones de COLYPRO para realizar sus secciones de trabajo,
27 tampoco el mismo cuenta como un factor para determinar una subordinación, ya que es un
28 acuerdo entre partes, además de que por su característica es lógico que la actividad fuera en
29 las Instalaciones del Colegio, ya que sus servicios no incluían local o gimnasio propio o cercano.

Específicamente en el tema del transporte, es interés del Colegio que sus representantes de fútbol femenino pudieran movilizarse y llegar con mayor comodidad de sus compromisos deportivos. Esto con el fin de representar al Colypro.

4-PRESTAR SUS SERVICIOS DE FORMA PERSONAL: La Licda. Bermudas indicó en su informe que:

❖ ***Que el servicio debía brindarlo en forma personal don Randal en las instalaciones del Colegio y con insumos aportados por Colypro.***

En este caso, dicho elemento del contrato no permitía la sub-contratación de un tercero por parte del señor Álvarez García, pues de ser así, se debía de realizar un nuevo contrato, porque los contratos indicados anteriormente, claramente se indica que "la prestación de servicios deberá ser ejecutada de manera personal por el Profesional, **y en caso de que no pueda cumplir con lo establecido en el contrato, se procederá a solicitar por la vía establecida un nuevo contrato.**" (El remarcado no es del original. Ver Cláusula segunda de los contratos: AL-177-2015, AL -220-2016 y AL-004-2019). Lo cual es obvio que por ser un entrenador deportivo deba ser él, quien realice la función por la que se contrató.

En otras palabras, si bien la prestación era de manera personal, lo fue no solo porque así se comprometía el oferente a lo estipulado con respecto al servicio prestado en su contrato, sino porque: **la labor a realizar (entrenador), presupone una prestación personalísima e intransferible por parte del contratado, según lo indicado en el contrato y debido a su misma naturaleza.**

NOVENO: Que, en la reunión con la [REDACTED] la misma reconoce con respecto al caso y a la elaboración del criterio brindado por su persona que:

- 1- Se lo asignaron a ella porque el señor [REDACTED] era familiar de Maxwell García Barquero, quien debió en su condición de Jefe de Legal de ese momento, ser quien brindara el criterio respectivo, pero que no resultaba ético por su parte hacerlo por la relación familiar existente **(así consta al minuto 1:40 de la grabación)**

2- No tenía los suficiente tiempo ni elementos para la redacción de su criterio, de una manera tal que se ajustara a la realidad del caso y al ordenamiento jurídico vigente **(así consta a los 4:16 minutos de la grabación)**

3- No contaba con la totalidad de las facturas necesarias para la elaboración del criterio ya que indica que las mismas, aunque las solicitó, nunca se las hicieron llegar **(así consta a los 10:28 minutos de la grabación)**

4- Por último, la Licenciada Bermúdez hace llegar, por correo electrónico, copia de los extractos de jurisprudencia y doctrina que analizó para la redacción de su criterio y en los cuales basó el mismo. Dichos extractos corresponden a:

1º-SALA II, Voto No. 02069 – 2020. El cual corresponde CONTRATO DE TEMPORADA (ZAFRA), y en este caso el denunciante tenía un contrato por temporada, no por servicio profesional-.

2º- SALA II, Voto No. 01619 – 2020, en este caso corresponde a un trabajador, el cual es despedido en el 2014 por reorganización de personal y recontratado nuevamente, logrando demostrar que si hubo continuidad desde 2011 a 2017 cuando fue despedido nuevamente; pero no se habla de un contrato por servicio profesionales.

3º- CRITERIO MTSS DAJ-AE-260-11 el cual dispone: *"El principio de continuidad laboral tiende a atribuirle la más larga duración posible al contrato de trabajo, considerando que el trabajo es la más importante fuente de ingresos del trabajador, para su manutención y la de su familia. Las siguientes son manifestaciones de este principio en el Código de Trabajo: preferencia por los contratos de duración indefinida (artículo 26); amplitud para admitir transformaciones en el contrato (artículos 30 inciso c) y 153 párrafo tercero); conservación del contrato de trabajo a pesar de las nulidades (artículo 11); resistencia a la ruptura unilateral del contrato de trabajo por el patrono (artículos 28, 29, 30, 79, 80, 81, 94, 363 a 370); interrupciones del trabajo tomadas como suspensiones (artículos 68 inciso e), 73, 74, 78, 79, 80, 94 a 96, 237, 254, entre otros) y prolongación del contrato en caso de sustitución patronal (artículo 37).*

4º- Criterio de Lic. Lucía Solórzano Salazar, Labor Law Corp, <https://www.tecoloco.co.cr/blog/casos-en-los-que-se-aplica-la-continuidad-laboral.aspx#ixzz6rNkg5PYI>: el cual se refiere a empleados por temporadas en una misma empresa, en la cual se le realiza la siguiente consulta:

Una empresa liquida a una parte de su personal, que no es de trabajo permanente, el 7 de abril. El 21 de abril los vuelve a convocar para que realicen otras labores en la empresa. Tiempo después, dos de esos colaboradores denuncian a la empresa alegando continuidad laboral.

¿Existe continuidad en esa relación? ¿Es una sola relación?

R/ La jurisprudencia interpreta que sí, existe continuidad y se considera una sola relación, con interrupciones.

Este tipo de casos son muy importantes para aquellas empresas que tienen personal por temporadas, ya que, aun cuando existan interrupciones y pagos de por medio, si se contrata siempre al mismo personal, los jueces laborales consideran que existe una única contratación por tiempo indefinido, con todos los derechos inherentes a este tipo de relación.

En síntesis, vemos que los casos sobre continuidad son variados, haciendo casi imposible la terminación total de una relación, a menos que haya un rompimiento definitivo, o bien, que la recontractación se realice hasta transcurrido un año de la última relación laboral.

Así las cosas, nuestra recomendación será siempre contar con una adecuada asesoría, además de cuantificar los posibles riesgos y tomar previsiones monetarias, en caso de que su compañía se encuentre en alguno de estos supuestos.

De lo anterior se desprende que, en el caso anterior, se puede apreciar la confusión de la Licda. Bermúdez respecto a los contratos por tiempo definido y los contratos por servicios profesionales.

"se recomienda considerar una conciliación con [REDACTED] para evitar erogaciones mayores para el Colegio –pago completo de todos los extremos laborales, costas legales, cargas sociales, intereses, indexación, etc.-" considera esta Fiscalía que la misma no es acertada ni de recibo, toda vez que el haber reconocido por parte de COLYPRO el pago de los extremos laborales al señor Álvarez García, **NO GARANTIZA EVITAR DICHAS EROGACIONES MAYORES PARA EL COLEGIO.** Ya que en el caso que nos ocupa, el señor [REDACTED] actualmente y de conformidad con el Código Laboral Art 486 y 567 tiene el derecho de acudir eventualmente

ante la autoridad competente para poder exigir ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) el pago de las cuotas obrero patronales, los no pagos durante el periodo de prestación de servicios; lo que conllevaría las respectivas sanciones por parte de la CCSS contra COLYPRO, siendo que el criterio brindado entonces se constituye en un riesgo claro de posibles pagos en perjuicio de este Colegio.

CONCLUSIONES:

1- Que visto y analizado lo anterior, esta Fiscalía concluye que lo que realmente hubo entre COLYPRO y el señor [REDACTED] fue **UN CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES**, con lo cual, dicho contrato **NO** origina el derecho del pago de prestaciones laborales tal y como se pagó, por los siguientes motivos:

1º. NO HUBO SUBORDINACIÓN, pues como se indicó, era el señor [REDACTED], tenía la potestad de planificar sus sesiones de trabajo y no existía imposición alguna, el hecho que se le brindara transporte y uniforme para los compromisos del equipo que dirigía no significa que exista subordinación, pues como se dijo, es interés del COLYPRO el identificar adecuadamente a sus representantes. Además, el hecho de brindar informes tampoco equivale a una subordinación, en razón de que los mismos eran requeridos para verificar que el proyecto funcionara de forma adecuada. También hay que considerar que en ningún momento Colypro tuvo alguna potestad sancionatoria laboral derivada de los contratos.

2º. TAMPOCO HUBO CONTINUIDAD POR PARTE DEL CONTRATANTE Y COLYPRO, pues existieron 5 meses y 10 días de interrupción entre el segundo contrato y el tercer contrato. Inclusive entre el primer y segundo adendum de este segundo contrato transcurre un plazo de 3 meses y 18 días. Además, es importante tomar en cuenta que independientemente que existiera interrupción o no, nunca se estuvo en presencia de un contrato laboral por tiempo determinado, de lo cual, el hecho de las interrupciones si sería un factor determinante de una relación laboral, pero como en el caso en concreto existe claramente un contrato por servicios profesionales la continuidad de este contrato no determina por sí misma una relación laboral.

3º. TAMPOCO SE PAGO UN SALARIO, pues el pago realizado era por Honorarios con [REDACTED]
[REDACTED] se encontraba inscrito en Hacienda como entrenador de Fútbol.

2- Que la licenciada [REDACTED] realice su informe y sus respectivas recomendaciones de manera temeraria e irresponsable, **sin tener la totalidad de la información requerida para dicha labor**, y sin tomar en cuenta lo establecido por la Legislación actual, o la interpretación correcta de la jurisprudencia laboral; pues así lo hace ver en su entrevista, ya que indico en varias ocasiones como consta que nunca tuvo todos los elementos para realizar el criterio teniendo entonces que lo correcto era inhibirse o indicar dentro del mismo criterio que no podía concluir con certeza una relación laboral por falta de elemento para realizar el criterio y menos las recomendaciones realizadas. Aconsejando erróneamente que para que a futuro: "evitar erogaciones mayores para el Colegio -pago completo de todos los extremos laborales, costas legales, cargas sociales, intereses, indexación, etc." Pues el hecho de haber acordado los pagos realizados, no excluye el hecho que el señor [REDACTED] puede hacer incurrir a Colypro en gasto por un proceso por no pago de cuotas obrero patronales y las eventuales sanciones o multas por parte de la CCSS (Art 486 y 567 código laboral), además de haber acreditado como tal un pago que a todas luces resultaba improcedente desde el inicio, por la naturaleza del contrato. Por lo que, ya sea por acción o por omisión el criterio dado por la licenciada [REDACTED] está sesgado en razón de lo antes dicho.

3- Que se deja manifiesto y evidente que, la Licda. [REDACTED] no entró a analizar detalladamente los contratos indicados, toda vez que ella manifestó: "el contrato puede decir misa que la realidad se da otra cosa.... en derecho laboral no, no vele igual, se puede desconocer esos contratos si la realidad dice otra cosa."

Preocupándose más por futuras responsabilidades de este Colegio Profesional y por demostrar que había una relación laboral, sin antes verificar si la relación contractual realmente existía, o verificando que esos contratos no se ajustaran a la función de entrenador y que se extrapolaran en otras funciones no compatibles con los contratos.

RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda a la Dirección Ejecutiva revisar los contratos por servicios profesionales que firma el Colypro para que en adelante se tengan los respaldos en facturas, Hacienda, C.C.S.S e informes requeridos de los profesionales contratados, verificando que los mismos sean por servicios profesionales y que no se extrapolen a contratos laborales por tiempo definido.

- 1 2. Se recomienda a la Dirección Ejecutiva, tomando en cuenta que es evidente que existe
2 controversia con el criterio establecido por la [REDACTED] revisar las
3 actuaciones de la misma, para determinar si existe responsabilidad por falta al deber de
4 cuidado, al efectuar un criterio jurídico sin tener todos los elementos necesarios para
5 emitirlo, sin importar que el análisis legal que hizo equivocado o no, que permitió acreditar
6 un pago indebido a un funcionario sin tener conocimiento pleno del tema para hacerlo,
7 haciendo incurrir al Colegio Profesional en un gasto improcedente.
- 8 3. Se recomienda a la Dirección Ejecutiva ejercer un mayor control sobre los contratos por
9 servicios profesionales que firman los departamentos que utilizan este método de
10 contratación por que independientemente del caso en concreto se pudo evidenciar falencias
11 de control del departamento a cargo.
- 12 4. Se le solicita a la Dirección Ejecutiva informar mediante oficio formal, las determinaciones
13 que tome en este caso, con el fin de verificar el cumplimiento de las recomendaciones hechas
14 en el plazo de un mes.”

15 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

16 **ACUERDO 17:**

17 **Dar por recibido el oficio CLYP-FS-003-2022 de fecha 12 de enero 2022, suscrito por**
18 **la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, respecto a la investigación sobre pago de**
19 **prestaciones laborales del Sr. Randall Álvarez García. Solicitar a la Dirección**
20 **Ejecutiva, un informe sobre lo actuado en el caso que señala el oficio supracitado./**
21 **Aprobado por seis votos./**

22 **Comunicar a la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal y a la Dirección Ejecutiva (Anexo**
23 **14)./**

24 **ARTÍCULO 18.** Dictamen 001-2022, con la propuesta de hora profesional 2022. **(Anexo**
25 **15).**

26 La M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, presenta el Dictamen 001-2022 de fecha 13 de enero
27 2022, suscrito por su persona, en el que indica:

28 **ASUNTO: SOLICITUD DE APROBACION DE TARIFA POR HORA PROFESIONAL PARA**
29 **EL AÑO 2022**

30 Considerando que:

- 1 I- La Junta Directiva del Colegio de Licenciados y Profesores mediante acuerdo Nº 3 de la
2 Sesión Nº 001-2005, del 13 de enero del 2005, comisiona a la Fiscalía para que actualice
3 anualmente la tabla de pago de hora profesional y lo presente a Junta Directiva, con el
4 propósito de que el mismo se apruebe entre a regir de inmediato.
- 5 II- Que la actualización de las tarifas de hora profesional de esta Corporación se debe
6 realizar tomando en cuenta el índice inflacionario publicado por el Banco Central de
7 Costa Rica.
- 8 III- Que mediante acuerdo de Junta Directiva 15 de la Sesión Ordinaria Nº 21-2021
9 celebrada el 04 de marzo de 2021, se actualizó la hora profesional del Colegio tomando
10 como referencia el índice inflacionario del año 2020.
- 11 IV- Que la Fiscalía para presentar la propuesta correspondiente al año 2022, ha tomado en
12 cuenta la variación acumulada de los índices de precios al consumidor (IPC), elaborado
13 por Instituto Nacional de estadísticas y Censos (IPEC), para el año que termina en
14 diciembre del 2021, publicada por el Banco Central de Costa Rica, resultando un Índice
15 de Precios al Consumidor acumulado de 3.30%.
- 16 V- Se adjunta cuadro con la propuesta de las tarifas establecidas para el año 2022 y el
17 cuadro de los Índices inflacionarios establecidos por el Banco Centra de Costa Rica, que
18 corresponden a los años del 2011 al 2021.

19 **Solicitud de aprobación de Tarifa por Hora Profesional para el año 2022**

20 **COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES**
21 **EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES**

	La Junta Directiva aprobó en Sesión Ordinaria 10-2021 celebrada el 31 de enero 2021, Acuerdo 15 la siguiente tabla de pago.	Incremento Propuesto en la Tarifa	La siguiente propuesta con referencia al índice inflacionario publicado por el Banco Central de Costa Rica.
GRADO ACADÉMICO	Pago Hora Profesional para el año 2021	Costo de Vida Inflación del año 2021 3,30%	Propuesta de la Fiscalía para el año 2022
PROFESOR	12,414.76	409,68	12.824,45
BACHILLER	14,573.86	480,93	15.054,80
LICENCIADO	19,431.81	641,24	20.073,05
MASTER	20,511.34	676,87	21.188,20
DOCTOR	23,209.18	765,90	23.975,10

Índices inflacionarios medidos con el índice de precios al consumidor (ICP)

Publicados por el Banco Central de Costa Rica

Corresponde años 2011 – 2021

Año 2011	4.74%
Año 2012	4.55%
Año 2013	3.68%
Año 2014	5.13%
Año 2015	-0.81%
Año 2016	0.76%
Año 2017	2.57%
Año 2018	2.03%
Año 2019	1.52%
Año 2020	0.89%
Año 2021	3.30%

Por tanto: SE SOLICITA A JUNTA DIRECTIVA QUE CONOCIDO ESTE DICTAMEN SE ACUERDE:
Aprobar la tarifa por pago de la hora por servicios profesionales propuesta por esta Fiscalía para el año 2022, de acuerdo con el índice inflacionario establecido por el Banco Central de Costa Rica, para los años del 2011/ 2021 y que rige para el 2022. Autorizar mediante acuerdo la propuesta presentada.

	La siguiente propuesta con referencia al índice inflacionario publicado por el Banco Central de Costa Rica.
GRADO ACADÉMICO	Propuesta de la Fiscalía para el año 2022
PROFESOR	12.824,45
BACHILLER	15.054,80
LICENCIADO	20.073,05
MASTER	21.188,20
DOCTOR	23.975,10

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 18:

Dar por recibido el Dictamen 001-2022 de fecha 13 de enero 2022, suscrito por la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal, en el que propone la tarifa de hora profesional para el 2022. Aprobar la propuesta presentada por la Fiscalía, según se detalla:

	La Junta Directiva aprobó en Sesión Ordinaria 10-2021 celebrada el 31 de enero 2021, Acuerdo 15 la siguiente tabla de pago.	Incremento Propuesto en la Tarifa	La siguiente propuesta con referencia al índice inflacionario publicado por el Banco Central de Costa Rica.
GRADO ACADÉMICO	Pago Hora Profesional para el año 2021	Costo de Vida Inflación del año 2021	Propuesta de la Fiscalía para el año 2022
		3,30%	
PROFESOR	12,414.76	409,68	12.824,45
BACHILLER	14,573.86	480,93	15.054,80
LICENCIADO	19,431.81	641,24	20.073,05
MASTER	20,511.34	676,87	21.188,20
DOCTOR	23,209.18	765,90	23.975,10

Solicitar a la Dirección Ejecutiva, coordine la publicación en el Diario Oficial La Gaceta./ Aprobado por seis votos./

Comunicar a la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal y a la Dirección Ejecutiva (Anexo 15)./

CAPÍTULO VII: ASUNTOS DE DIRECTIVOS

No se presentó ningún asunto de directivo.

CAPÍTULO VIII: ASUNTOS VARIOS

No se presentó ningún asunto vario.

CAPÍTULO IX: CIERRE DE SESIÓN

**SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA VICEPRESIDENTA FINALIZA LA SESIÓN A LAS
DIECIOCHO HORAS CON OCHO MINUTOS DEL DÍA INDICADO.**

Ana Gabriela Vargas Bolaños
Vicepresidenta

Jacqueline Badilla Jara
Secretaria

Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.